

DOCUMENTOS  
DEL OBSERVATORIO  
PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN



18

# Los sindicatos ante la inmigración

Carmen González Enríquez  
Directora de la edición



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN

observatorio  
PERMANENTE  
de la inmigración



NIPO: 790-08-070-2







# Los sindicatos ante la inmigración

---

Todos los derechos reservados. Este libro no podrá, total o parcialmente, ser objeto de cualquier modalidad de reproducción o transmisión electrónica o mecánica, inclusive el sistema de reprografía, grabación o cualquier otra forma de almacenaje de información, sin la autorización escrita previamente dada por el Editor.

---

La Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración no comparte necesariamente las opiniones y juicios expuestos y en ningún caso asume responsabilidades derivadas de la autoría de los trabajos que publica.

Catálogo general de publicaciones oficiales  
<http://www.060.es>



© Ministerio de Trabajo e Inmigración  
Edita y distribuye: Subdirección General de Información  
Administrativa y Publicaciones  
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid  
Correo electrónico: [sgpublic@mtin.es](mailto:sgpublic@mtin.es)  
Internet: <http://www.mtin.es>

Diseño de cubierta: C & G Comunicación Gráfica, S.L.

NIPO: 790-08-071-8  
ISBN: 978-84-8417-306-9  
Depósito legal: M-45.396-2008

Impresión: IDD



## **Los sindicatos ante la inmigración**

Carmen González Enríquez



## PRESENTACIÓN

La común aceptación social del carácter eminentemente laboral de la inmigración que se ha ido asentando en España en los últimos años ha propiciado y favorecido un extenso debate sobre los efectos, presentes y futuros, que este fenómeno conlleva. Desde las diversas disciplinas científicas, y en todos los ámbitos de la comunicación social, se aportan casi diariamente estudios y opiniones de muy distinto signo, lo que se puede entender como causa, y a la vez consecuencia, de la presencia que la cuestión migratoria ha adquirido para la sociedad española en la última década.

Esta cotidianidad del debate en la opinión pública facilita que se abran nuevas vías de estudio y conocimiento, ampliando los campos de análisis y discusión a temas y asuntos cada vez más novedosos. A su vez, se va abriendo paso a los estudios comparados, aquéllos que toman como referencia lo ocurrido en otros momentos históricos o en países con experiencias semejantes. Todo lo anterior está propiciando la emergencia de una comunidad científica interesada en el estudio de los fenómenos migratorios desde las perspectivas más variadas, que, a partir de los conocimientos que la experiencia española va aportando, se plantea interrogantes y cuestiones acerca de lo sucedido en el entorno europeo.

Dentro de esta línea, *Los sindicatos ante la inmigración* es el resultado de la investigación llevada a cabo en los años 2006 y 2007 por un equipo de profesores de la UNED, dirigido por Carmen González Enríquez y financiado por el Observatorio Permanente de la Inmigración, con un planteamiento metodológico muy ambicioso y novedoso, pionero en la bibliografía española.

Sin embargo, antes de pasar a los contenidos del libro, me gustaría subrayar que, desde el año 2004, el diseño y desarrollo de la política pública de inmigración ha pasado a formar parte del proceso de Diálogo Social, entre Gobierno y agentes sociales, precisamente por la estrecha vinculación entre el proceso migratorio y el mercado laboral. La voluntad de acuerdo social en este ámbito ha sido patente y, además, en mi opinión, se ha visto acompañada por importantes resultados. El Gobierno hace del tratamiento de la inmigración un espacio para el entendimiento en el que deben ocupar un papel central sindicatos y empresarios, en tanto que es en su ámbito de acción en donde se realiza la dimensión esencial de cualquier proceso migratorio:



la posibilidad del individuo de acceder a un puesto de trabajo que materialice las expectativas que le llevaron a emprender su viaje. Por ello, una aproximación analítica al papel de los sindicatos en relación con la inmigración adquiere una indudable importancia.

Ahora adentrándonos en los tres capítulos del libro, el primero analiza el papel de los sindicatos de Francia, Reino Unido, Bélgica, Alemania y Austria respecto a la inmigración en sus respectivos países. Se investiga cómo las directrices sindicales han ido modificándose con el transcurso del tiempo, en función de las circunstancias económicas, sociales y políticas de cada estado. Son países cercanos en lo político y lo geográfico, pero con modelos bastante diferentes en su relación con la inmigración. Esta variabilidad en el tratamiento de un mismo fenómeno, la pluralidad de respuestas a idénticas cuestiones y la mayor perspectiva temporal de la experiencia de estos países vecinos, aportan herramientas que pueden resultar de gran utilidad en el análisis presente y futuro del caso español.

La segunda parte está dedicada al estudio de las posiciones de los sindicatos españoles ante la inmigración, recogiendo las opiniones de dirigentes de las dos organizaciones mayoritarias, en cinco provincias con gran presencia migratoria, y en los cuatro sectores económicos con mayor ocupación por parte de trabajadores extranjeros. A través de sus documentos y de entrevistas personalizadas a líderes sindicales, se muestran las semejanzas y diferencias del discurso de cada sindicato, los servicios que prestan a los trabajadores inmigrantes y cómo han ido modulando sus posiciones acorde con los tiempos.

El último capítulo se centra en conocer la visión de los trabajadores españoles que conviven y trabajan diariamente con extranjeros. Con una metodología cualitativa, se basa en grupos de discusión realizados con trabajadores autóctonos, sindicados o no, ocupados en esos sectores económicos y en las provincias con mayor proporción de población extranjera. Se trata del capítulo que aporta una información más empírica y directa, y a la vez más subjetiva. La lectura aporta gran cantidad de claves sobre las variables esenciales que influyen en las actitudes y comportamientos de los interesados.

Los tres capítulos anteriores se complementan con anexos documentales y una amplia bibliografía, que aportan mayor rigor y calidad a una obra que pronto se convertirá en referencia ineludible de los estudios sobre migraciones en España.

Una vez detallado el contenido del libro y su carácter pionero en el análisis comparado, sólo queda felicitar a la directora, Carmen González Enríquez, y sus colaboradores, Elisa Brey, Pilar Rivilla Baselga y Diego Herranz Andújar, por su perseverancia y esfuerzo durante el desarrollo de esta complicada investigación, que se ha traducido en una obra necesaria que el Observatorio Permanente de la Inmigración publica dentro de su colección, que con este volumen llega a su número 18.

*Consuelo Rumi Ibáñez*  
*Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración*  
*Presidenta del Observatorio Permanente de la Inmigración*

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	7
INTRODUCCIÓN.....	11
PRIMERA PARTE: EXPERIENCIAS EUROPEAS.....	17
<i>Carmen González Enríquez, Elisa Brey y Pilar Rivilla Baselga</i>	
1. Francia.....	19
1.1. Las etapas de la política migratoria francesa en materia de inmigración.....	19
1.2. El sindicalismo en Francia desde la crisis de los años setenta: en busca de una nueva legitimidad.....	26
1.2.1. Los sindicatos ante las políticas de control de flujos de la inmigración.....	28
1.2.2. Los sindicatos ante el tratamiento político de la integración.....	30
1.2.3. La incorporación de los inmigrantes a los sindicatos: de la temporalidad a la aceptación de la inmigración como un fenómeno duradero.....	32
2. Reino Unido.....	37
2.1. Afiliación sindical de los trabajadores inmigrantes.....	48
3. Bélgica.....	51
3.1. Los sindicatos belgas.....	51
3.2. La evolución de la inmigración.....	52
3.3. Los sindicatos frente a la gestión política de la inmigración.....	56
3.4. La participación sindical de los inmigrantes extranjeros y sus descendientes.....	60
4. Alemania.....	65
4.1. La historia migratoria alemana: de la emigración a la inmigración.....	65
4.2. El sindicalismo ante las políticas migratorias.....	67
4.3. La evolución de la actitud de los sindicatos ante la política migratoria.....	69
4.4. Refugio y asilo desde la perspectiva sindical.....	73
4.5. La participación sindical de los inmigrantes.....	74
4.6. El dilema entre igualdad y diferenciación en el trato.....	76

5. Austria . . . . .	77
5.1. La evolución de la inmigración y de la actitud de los sindicatos frente a la política migratoria . . . . .	77
5.2. El debate en torno a la representación de los trabajadores extranjeros en los comités de empresa. . . . .	82
5.3. Los sindicatos frente a la integración y la equiparación de los derechos de los inmigrantes . . . . .	84
SEGUNDA PARTE: ESPAÑA . . . . .	87
<i>Carmen González Enríquez y Diego Herranz Andujar</i>	
1. Los grandes sindicatos españoles ante la inmigración. De la asistencia a la regulación . . . . .	89
1.1. Inmigrantes en el mercado de trabajo español: concentrados en sectores de baja productividad, alta irregularidad y baja sindicación. . . . .	89
1.2. Diferencias por sectores. . . . .	95
1.2.1. Construcción . . . . .	95
1.2.2. Comercio y hostelería (grandes superficies y cadenas). . . . .	97
1.2.3. Limpieza y ayuda doméstica. . . . .	98
1.3. Las actividades sindicales dirigidas a los inmigrantes. . . . .	99
1.4. La afiliación sindical de los trabajadores extranjeros en España . . . . .	100
2. Los trabajadores autóctonos ante la inmigración . . . . .	107
2.1. Análisis de los resultados de los grupos de discusión . . . . .	107
2.2. Variables que condicionan las opiniones sobre la inmigración . . . . .	107
2.3. La inmigración y las condiciones de trabajo y salariales . . . . .	112
2.3.1. Los sueldos . . . . .	113
2.3.2. La pérdida de calidad de los oficios: valor y cualificación de la mano de obra . . . . .	115
2.3.3. Los horarios . . . . .	117
2.3.4. La seguridad laboral. . . . .	119
2.3.5. La carga de trabajo. . . . .	121
2.4. Las diferentes perspectivas vitales del inmigrante y su cultura del trabajo. . . . .	122
2.5. Las relaciones sociales en el trabajo . . . . .	123
2.6. El poder de negociación . . . . .	126
2.7. Características de los diferentes sectores que afectan a las reacciones frente a la inmigración . . . . .	128
2.7.1. Construcción . . . . .	128
2.7.2. Limpieza . . . . .	129
2.7.3. Comercio . . . . .	130
2.7.4. Hostelería . . . . .	131
2.8. Demandas políticas y soluciones propuestas . . . . .	132
3. Guión utilizado en las entrevistas con dirigentes sindicales . . . . .	135
BIBLIOGRAFÍA. . . . .	137
ANEXOS. . . . .	149



# **INTRODUCCIÓN**



## INTRODUCCIÓN

Este informe recoge los resultados de la investigación titulada “La inmigración y la representación de los intereses de los trabajadores”, realizada por la UNED durante los años 2006 y 2007 por encargo del Observatorio Permanente de la Inmigración.

En la primera parte de este informe se ofrece un resumen del papel que los sindicatos de otros países europeos han jugado en relación con la inmigración, su grado de implicación en las políticas nacionales y la evolución de sus posiciones. Lo primero que debe señalarse es que son pocos los trabajos sobre este tema, en gran parte antiguos y poco coherentes, que arrojan poca luz sobre nuestro objeto de estudio. En cualquier caso, el hecho de que gran parte de esa bibliografía se ocupe del periodo de mayor llegada de inmigrantes a los países de Europa central (los años sesenta del pasado siglo) y de la reacción sindical ante la crisis de mediados de los setenta puede tener especial interés desde la perspectiva española, puesto que nuestro país se encuentra ahora en una fase migratoria inicial, por la que pasaron entonces estos otros países.

A la falta de bibliografía se añade que los sindicatos europeos a menudo carecen de información sobre sus afiliados extranjeros. Bien porque los registros de afiliación se diseñaron cuando la inmigración era escasa, y por ello no recogen el dato del país de nacimiento o la nacionalidad; bien porque excluyeran estos datos para evitar discriminaciones. El hecho es que nos encontramos con una información muy escasa sobre la presencia de inmigrantes entre los afiliados y/o en las estructuras sindicales. Son pocos los casos en que se recoge sistemáticamente el origen de los afiliados, y menos aún las de encuestas utilizadas para medir la actividad sindical de los inmigrantes. A ello se une que en algunos países (como Austria) los sindicatos frenan el acceso de los extranjeros al mundo sindical.

Por otra parte, no es fácil aislar con precisión el significado del término inmigrante en países de inmigración antigua, lo que se traduce en ocasiones en la imposibilidad de cuantificar el

número de inmigrantes en la vida sindical, ya sea como afiliados, como miembros de los diversos órganos de representación colectiva, o como empleados y/o líderes de las estructuras sindicales.

El presente estudio ha revisado la bibliografía y fuentes documentales de Bélgica, Alemania y Austria, así como los resultados de entrevistas a dirigentes sindicales y expertos en política migratoria y mercado de trabajo en los casos de Francia y Reino Unido, entrevistas realizadas, respectivamente, por Elisa Brey y Carmen González Enríquez. Francia cuenta con un marco cultural y político cercano al español, en el que los sindicatos gozan de una importante influencia y de un acceso institucionalizado al poder político, con una inmigración antigua y una política actual muy restrictiva; mientras que el Reino Unido es un modelo liberal en el que los sindicatos tienen escasa influencia sobre la política económica, con una política de inmigración que incluye múltiples canales para la llegada de nuevos inmigrantes. Por otra parte, el Reino Unido es, en los últimos años, tras España e Italia, el tercer país europeo en cuanto al número de inmigrantes que recibe anualmente.

Como plantean Rinus Penninx y Judith Roosblad (2000), en la obra más completa sobre el tema, los sindicatos se enfrentan a tres dilemas básicos ante la inmigración, cuyas respuestas varían en los diferentes países y a lo largo del tiempo:

- Resistencia *versus* cooperación frente al fenómeno migratorio.
- Inclusión *versus* exclusión de la población inmigrante en la estructura sindical.
- Igualdad o diferencia de trato entre afiliados sindicales autóctonos e inmigrantes.

Y por lo que se refiere a las razones que explican las diferentes posiciones sindicales en distintos países o momentos, hay que tener en cuenta:

- La posición de los sindicatos en la estructura de poder (modelos corporativistas frente a liberales).
- Las condiciones económicas y del mercado de trabajo (nivel de desempleo, perspectivas económicas).
- El contexto social (opinión pública) y político (lugar de la inmigración en la competencia interpartidista).
- Las características de los inmigrantes (origen étnico, lengua, cualificación).

En algunos casos es imposible deslindar la posición sindical ante la inmigración de su actitud ante el racismo, especialmente en aquellos países con importantes “minorías étnicas” formadas en su mayoría por inmigrantes. Ocurre, en algunos casos, que la discusión que se inicia sobre el fenómeno migratorio deriva en un debate sobre minorías étnicas en el que se funden los inmigrantes con sus descendientes, que, en ocasiones, adquieren la nacionalidad desde el

momento de su nacimiento pero que comparten la identidad étnica de sus padres; y las minorías étnicas propiamente dichas, que pueden conformarse como grupo singular en el debate político y social, y que varían notablemente entre los diferentes países (por ejemplo, la minoría gitana en España).

En segundo lugar, este informe presenta un análisis de las posiciones de los sindicatos españoles ante la inmigración, a partir de quince entrevistas con líderes de los dos principales sindicatos (CC.OO. y UGT), de nivel central (cuatro entrevistas), regional y provincial (Madrid, Barcelona, Valencia, Murcia y Almería); y en los sectores de mayor presencia de inmigrantes (construcción, comercio, hostelería, limpieza, ayuda doméstica). El capítulo correspondiente incluye los datos de extranjeros con afiliación sindical a CC.OO. (UGT no dispone de esos datos).

En tercer lugar, se analizan los resultados de siete grupos de discusión celebrados con trabajadores autóctonos, sindicados y no sindicados, en las provincias de Madrid, Barcelona, Valencia y Murcia, y de sectores de mayor inmigración, con un guión centrado en los efectos de la inmigración sobre las condiciones de trabajo y en sus actitudes hacia los inmigrantes.

Como anexo se presentan varios documentos ilustrativos de las posiciones actuales de los sindicatos ante la inmigración en España.







**PRIMERA PARTE:  
EXPERIENCIAS EUROPEAS**



## I. FRANCIA

Al igual que sucedió en otros países del mismo contexto, la crisis de los años setenta marca un antes y un después en la historia reciente de Francia, tanto en materia de inmigración como respecto de la evolución del sindicalismo.

### I.1. Las etapas de la política migratoria francesa en materia de inmigración

Francia es uno de los países europeos de mayor tradición migratoria. Los primeros inmigrantes llegaron de España, Italia, Suiza, Bélgica y Polonia, durante la segunda mitad del siglo XIX y primera del XX, y en 1945 se aprobó lo que algunos consideran como la primera medida reguladora: una ordenanza sobre la entrada y la residencia de los extranjeros en Francia, y se creó la Oficina Nacional de Inmigración (ONI).

Durante los años cincuenta y sesenta, la inmigración procedente de Europa del Sur y las antiguas colonias francesas, países del Magreb y de África Subsahariana se incrementó notablemente. Uno de los principales grupos en formarse fueron los argelinos musulmanes, que poseían entonces la nacionalidad francesa. En 1954, eran unos 200.000. Sin embargo, con el estallido de la Guerra en Argelia, la llegada de trabajadores desde aquel territorio se hizo cada vez más difícil, y por ello el Estado francés decidió firmar una serie de acuerdos bilaterales con España, Portugal, Yugoslavia, Turquía, Túnez y Marruecos, entre 1961 y 1963. Durante esta etapa, que correspondió con un periodo de fuerte crecimiento económico (*Les Trente Glorieuses*), el gobierno francés adoptó una actitud de *laissez faire*, y apenas reguló el fenómeno migratorio. En 1973, la población extranjera era de tres millones de personas, de las cuales un 61% eran europeos. La mayoría de los inmigrantes trabajaban entonces en la industria automovilística y en la construcción.

A raíz de la crisis económica de los años setenta, Francia, como otros países europeos, decidió cerrar sus fronteras a la inmigración, y aprobó una serie de medidas restrictivas. A partir de

entonces, la inmigración adquirió un papel mucho más importante en la agenda política; prueba de ello es la enorme regulación establecida desde entonces. A pesar de ello, los inmigrantes siguieron entrando, vía la reagrupación familiar, el asilo, y los canales irregulares.

Durante la década de los setenta, como se ha dicho, se produjo un endurecimiento de las políticas migratorias. Ya en el año 1972, el gobierno francés intentó vincular a la pérdida del empleo por parte de un trabajador extranjero la pérdida del permiso de residencia, pero esta medida no llegó a aplicarse por la oposición manifiesta de la opinión pública. La política migratoria durante el mandato de Valéry Giscard d'Estaing como Presidente de la República (1974-1981) se caracterizó por un control riguroso de las entradas y de las estancias en el país. Durante aquella etapa se favoreció, además, el retorno voluntario de los inmigrantes a sus países de origen, y se establecieron también una serie de repatriaciones forzadas. Una de las primeras medidas que se aprobaron fue la suspensión de la reagrupación familiar, que apenas se mantuvo durante un año, así como la suspensión de la inmigración laboral, que se mantuvo hasta 1977.

En 1981, el Partido Socialista (PS) ganó las elecciones presidenciales y las legislativas, y el nuevo gobierno adoptó una posición más favorable hacia la inmigración. En materia de políticas de control, por ejemplo, se suspendieron las repatriaciones, y quedó prohibida la expulsión de personas extranjeras nacidas en Francia o llegadas antes de los diez años de edad. Tres meses después de las elecciones, se abrió un proceso de regularización excepcional, y se concedieron unos 105.000 permisos de residencia de doce meses. En septiembre de 1981, se garantizó la libertad de asociación de los inmigrantes; y en 1983, se aprobó una serie de medidas con el objetivo de luchar contra la inmigración ilegal y facilitar la integración de los inmigrantes residentes en Francia. A partir de entonces, éstos van a ser los dos grandes ejes de la política migratoria en el país, aunque la prioridad ha sido siempre el control de las entradas y de las estancias. En 1984, se aprobó una ley que estableció un permiso único de residencia y de trabajo, y el gobierno reconoció de forma oficial la instalación de la población inmigrante a largo plazo en Francia.

En 1986, un nuevo gobierno conservador (en cohabitación con un Presidente socialista) intentó poner fin a lo que consideraban el "laxismo" anterior, y restableció algunos límites vigentes en los años setenta: restringió el acceso a la residencia permanente, endureció el control sobre la inmigración irregular, y facilitó las repatriaciones, que fueron organizadas por la Oficina de las Migraciones Internacionales, antiguamente la ONI. En octubre de ese año, la expulsión de 101 ciudadanos de Mali levantó las protestas del PS, la CGT y de varias asociaciones en contra del racismo defensoras de los derechos humanos. Por otro lado, el gobierno reformó el código referente al acceso a la nacionalidad, con el objetivo de facilitar la naturalización de los jóvenes nacidos en Francia de padres extranjeros.

En 1988, Mitterrand fue elegido de nuevo Presidente de la República y el PS volvió a gobernar. Hasta el año 1993, las medidas que se adoptaron durante este periodo fueron más restrictivas que durante su etapa de gobierno anterior (1981-1986). A finales de 1989, el Presidente declaró que Francia había llegado al máximo de su capacidad de tolerancia (*seuil de tolérance*) durante los años setenta, y se mostró a favor de la aplicación de una política estricta hacia la inmigración clandestina, junto a una política de integración. Así, por un lado, continuaron las repatriaciones; se abrieron “zonas de tránsito” en los puertos y aeropuertos para la estancia provisional, antes de su expulsión, de los extranjeros sin permiso de entrada, y se aprobaron medidas para sancionar el tráfico de mano de obra extranjera, el trabajo clandestino, y la ayuda prestada a un extranjero para la entrada y la estancia en Francia en situación irregular. Por otro lado, se creó una instancia encargada de la integración (HCI, *Haut Conseil à l'Intégration*) y se publicaron informes sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia, y sobre “las condiciones jurídicas y culturales de la integración”, destacando en este segundo caso, las contradicciones existentes entre la cultura y la ley de los países de origen de los inmigrantes y las de Francia.

En 1993 se inició un segundo periodo de “cohabitación”, que duró también dos años. En este tiempo, es decir, hasta el final del segundo mandato de Mitterrand (1981-1995), el gobierno aprobó varias leyes en materia de inmigración (entre ellas, las que se conocen como las *Leyes Pasqua*), todas ellas referidas a las condiciones de entrada y residencia de los extranjeros, con el objetivo de limitar la llegada de inmigrantes y combatir la inmigración irregular. Se endurecieron además las condiciones para el acceso a la nacionalidad y para la reagrupación familiar, y se extendió al conjunto del espacio Schengen la sanción a las personas que facilitaran la entrada y la estancia de un inmigrante extranjero en situación irregular. El Consejo Constitucional declaró anticonstitucionales algunas de las medidas, y en 1994 se publicó el primer informe anual de la Comisión Nacional para la Consulta de los Derechos Humanos (CNCDH), que denunció las condiciones de acogida de los extranjeros en Francia.

Jacques Chirac resultó elegido Presidente de la República en 1995, y reelegido para el periodo 2002-2007. Durante los primeros años de su mandato tuvieron lugar varias concentraciones, manifestaciones y huelgas de hambre de inmigrantes “sin-papeles” (*sans-papiers*) para reclamar su regularización. En este contexto, el Consejo de Estado emitió un dictamen indicando que la regularización no es un derecho, y se procedió entonces a la evacuación de los extranjeros que se habían concentrado. A finales de 1996, se presentó un nuevo proyecto de ley, que se aprobó de forma definitiva en abril de 1997 (*Ley Debré*, nombre del entonces Ministro del Interior), y que viene a endurecer de nuevo los controles hacia los inmigrantes irregulares. Durante aquellos meses fueron muchas las protestas que se elevaron en contra de esta ley (PSOE, Liga

de los Derechos Humanos), y de nuevo se declararon anticonstitucionales algunas de las medidas incluidas.

En 1997, el Partido Socialista ganó las elecciones parlamentarias y durante el periodo de su gobierno (1997-2002) se abrió un segundo proceso de regularización extraordinaria, del que se beneficiarán unos 75.000 inmigrantes (de un total de 142.000 solicitudes); a la vez se mantuvieron las ayudas financieras para el retorno de los inmigrantes irregulares, completándose con una serie de ayudas psicológicas y sociales. Durante los años del gobierno socialista se aprobaron dos nuevas leyes sobre el acceso a la nacionalidad y sobre la inmigración y el asilo, que contaron con la aprobación del Consejo de Estado, del HCI y del CNCDH, mientras que, a pesar de las críticas recibidas, se mantuvieron las *Leyes Pasqua y Debré*. En 1999 se crearon las Comisiones Provinciales para el Acceso a la Ciudadanía (*Comissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté*, CODAC). Durante esta etapa, la discriminación por razones étnicas adquiere protagonismo en la agenda política, sobre todo en relación al mercado laboral; y Francia empieza a participar de forma activa en la elaboración de una política comunitaria de inmigración.

Al analizar la evolución de la población inmigrante en Francia desde los setenta hasta los noventa, destaca el hecho de que el porcentaje de población extranjera y de población francesa por adquisición (y no por nacimiento) se ha mantenido estable, representando un 10% de la población total desde 1975 hasta 1999, fecha del último censo de población. En este periodo, el porcentaje de extranjeros ha ido disminuyendo, pasando del 6,5 al 5,6%, mientras que aumentaba el de franceses por adquisición. En 1982, la población francesa de origen extranjero era de 1,4 millones de personas, y la población extranjera de 3,7 millones. En 1999, estas cifras eran de 2,3 y 3,3 millones, respectivamente.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN FRANCIA EN FUNCIÓN DE LA NACIONALIDAD, ENTRE 1975 Y 1999				
Año	Población (miles)	Franceses por nacimiento (en %)	Franceses por adquisición (en %)	Extranjeros (en %)
1975	52.599	91	3	6
1982	54.296	90	3	7
1990	56.652	91	3	6
1999	58.521	90	4	6

FUENTE: INSEE, censos de población.

Recientemente, en las elecciones presidenciales celebradas en el año 2002, el líder del xenóforo partido *Front National*, Jean-Marie Le Pen, resultó el segundo candidato más votado y pasó

a la segunda vuelta con Jacques Chirac, finalmente apoyado por la izquierda y la derecha para evitar una victoria de Le Pen. Durante los cinco años de su mandato (2002-2007), se aprobaron cuatro nuevas leyes que regulaban la inmigración y el asilo, el gobierno se declaró en contra de nuevos procesos de regularización y se mantuvieron las repatriaciones forzadas. La preocupación por la integración aumentó en el debate político, y se plasmó en la creación del Contrato para la Acogida y la Integración (CAI).

Recientemente, se ha ido introduciendo en el debate político el concepto de “inmigración escogida” (*immigration choisie*) y la adopción de una nueva Ley en octubre de 2007, destinada a limitar la reagrupación familiar y promover la inmigración cualificada. Por otro lado, los disturbios urbanos ocurridos a finales del año 2005 han puesto de manifiesto que determinados colectivos, entre los cuales se encuentran los inmigrantes y sus descendientes, viven situaciones de exclusión y marginalidad, originando un debate sobre las posibilidades de integración, que se podrían desarrollar junto con las políticas urbanas, educativas y en contra de la discriminación.

En el año 2007, tras las victorias electorales de Nicolas Sarkozy en la Presidencia y de su partido (UMP) en las legislativas, una de las primeras medidas que se han tomado ha sido la creación del “Ministerio para la inmigración, la integración, la identidad nacional y el codesarrollo”, cuyo nombre tiene un alto valor simbólico.

Respecto de la evolución reciente de los flujos migratorios a Francia, se observa un aumento entre 2001 y 2003, pasando de 107.000 a 135.000 personas anuales. Más del 70% de las llegadas son por motivos familiares (un 77% en 2001), mientras que las migraciones por motivos de trabajo son una minoría (menos de un 5% en 2003). En el año 2003, más de un 65% de los inmigrantes llegaron desde África, principalmente desde Argelia (28.554 personas) y Marruecos (22.339).

EVOLUCIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS PERMANENTES  
SEGÚN LOS MOTIVOS DE LLEGADA (2001-2003) (porcentajes)

Año	Trabajo permanente	Motivos familiares*	Refugio	Otros	Total	
					Porcentaje	Absolutos
2001	8	72	7	13	100	106.656
2002	6	74	7	13	100	123.477
2003	5	78	7	10	100	135.395

FUENTE: INSEE, a partir del OMI, OFPRA y Ministerio del Interior.

\* Aquí se incluyen las llegadas por reagrupación familiar de extranjeros y las de familiares de franceses.



**COMPOSICIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS A FRANCIA EN 2003  
SEGÚN LOS MOTIVOS DE LLEGADA Y LA REGIÓN DE PROCEDENCIA (porcentajes)**

	Trabajo permanente	Motivos familiares*	Refugio	Otros	Total	
					Porcentaje	Absolutos
Europa (sin EEE) y ex-URSS	10	52	26	12	100	11.787
África	2	85	5	8	100	90.062
Asia	9	68	9	14	100	22.192
América, Oceanía	11	70	3	16	100	11.258
Otros (incluye apátridas)	2	35	55	8	100	96
<b>TOTAL 2003</b>	<b>5</b>	<b>78</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>135.395</b>

FUENTE: INSEE, a partir del OMI, OFPRA y Ministerio del Interior.

\* Aquí se incluyen las llegadas por reagrupación familiar de extranjeros y las de familiares de franceses.

La población activa inmigrante<sup>1</sup> en el mercado del trabajo, en 2005, es de 2,3 millones de personas, lo que representa el 9% del total. Tanto para los hombres como para las mujeres, la tasa de paro de los inmigrantes duplica la de los franceses por nacimiento.

**ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE Y NO INMIGRANTE  
(MAYORES DE 15 AÑOS) EN FRANCIA EN 2005**

	Población inmigrante			Población no inmigrante		
	Activos (en miles)	Tasa actividad (en %)	Tasa paro (en %)	Activos (en miles)	Tasa actividad (en %)	Tasa paro (en %)
Hombres	1.302	64	15	13.522	62	8
Mujeres	1.001	46	22	11.813	50	10
<b>TOTAL</b>	<b>2.302</b>	<b>55</b>	<b>18</b>	<b>25.335</b>	<b>55</b>	<b>9</b>

FUENTE: INSEE, Encuesta Empleo, para Francia metropolitana.

En cuanto a la distribución de la población ocupada, los datos muestran que en 2005 la mayoría de los inmigrantes trabaja en el sector de servicios a empresas y particulares (33%); en el de la educación, la salud y la acción social (13%); en la construcción (12%), y en el sector del comercio y las reparaciones (11%). Están sobrerrepresentados en el sector de servicios a particulares y empresas, la construcción, las actividades inmobiliarias y la industria automovilística, donde son más del 10% del total de la población ocupada.

<sup>1</sup> El INSEE define la población inmigrante como la nacida en el extranjero (exceptuando a los franceses nacidos en el extranjero) y no en función de la nacionalidad.

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA TOTAL E INMIGRANTE  
(MAYORES DE 15 AÑOS) EN FUNCIÓN DEL SECTOR DE ACTIVIDAD,  
Y PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN CADA SECTOR, 2005**

	Población ocupada total (%)	Población ocupada inmigrante (%)	Inmigrantes en cada sector (%)
<b>Agricultura, silvicultura y pesca</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Industria</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>6</b>
Industrias agrícolas	3	2	5
Industrias de los bienes de consumo	3	3	8
Industria automovilística	1	2	10
Industrias de los bienes de equipamiento	3	3	6
Industrias de los bienes intermedios	6	5	6
Energía	1	0	4
<b>Construcción</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
<b>Terciario</b>	<b>73</b>	<b>70</b>	<b>7</b>
Comercio y reparaciones	13	11	7
Transporte	4	4	7
Actividades financieras	3	1	3
Actividades inmobiliarias	1	2	12
Servicios a las empresas	13	17	10
Servicios a los particulares	9	16	14
Educación, salud, acción social	19	13	5
Administraciones	11	6	4
Actividad no definida	0	0	11
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>8</b>

FUENTE: INSEE, Encuesta Empleo, para Francia metropolitana.

La distribución de la población en función de la categoría socioprofesional indica que la mayoría de los inmigrantes son obreros (35%) o empleados (31%). Destaca su sobrerrepresentación entre los obreros no cualificados, así como entre los artesanos, comerciantes y empresarios. Por el contrario, están subrepresentados entre los agricultores, las profesiones intermedias, así como entre los ejecutivos y las profesiones de mayor cualificación.

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA TOTAL E INMIGRANTE  
(MAYORES DE 15 AÑOS) EN FUNCIÓN DE LA CATEGORÍA SOCIOPROFESIONAL (CSP),  
Y PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN CADA SECTOR, 2005**

	Población ocupada total (%)	Población ocupada inmigrante (%)	Inmigrantes en cada sector (%)
<b>Agricultores</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Artesanos, comerciantes y jefes de empresa</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
<b>Ejecutivos y profesiones universitarias superiores</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>6</b>
<b>Profesiones intermedias</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>4</b>
<b>Empleados</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>8</b>
<b>Obreros</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>11</b>
Obreros cualificados	16	20	9
Obreros no cualificados	8	14	14
<b>CSP no definida</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>8</b>

FUENTE: INSEE, Encuesta Empleo, para Francia metropolitana.

## 1.2. El sindicalismo en Francia desde la crisis de los años setenta: en busca de una nueva legitimidad

La crisis económica de los años setenta también supuso un antes y un después en la historia de los sindicatos franceses. Aquí se recordará la evolución reciente, hasta la actualidad, de los principales sindicatos franceses, la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), heredera del catolicismo social, y la Confederación General del Trabajo (CGT) y Fuerza Obrera (FO), herederos del movimiento obrero de raíces marxistas.

Andolfatto y otros (2004) recuerdan que la crisis económica de los años setenta vino acompañada por la crisis del sistema de producción fordista, que otorgaba a los sindicatos un papel importante. Por otra parte, mientras que antes los movimientos sindicales se basaban en la acción de grupos pequeños de militantes; en la actualidad, el sindicalismo depende del trabajo que realizan sindicalistas profesionales, más que de la acción de los militantes; y los sindicatos parecen dar más importancia a la voz de sus votantes, que se expresan durante las elecciones laborales, y a la opinión pública, que a sus afiliados. De hecho, según cálculos efectuados por Andolfatto y otros (2004), los afiliados de los sindicatos apenas representan el 8% de los trabajadores asalariados en Francia. Los autores afirman que la crisis de los sindicatos se explica por factores endógenos y por los cambios producidos en el contexto (reestructuración económica, aumento del paro, represión sindical y competencia e individualismo entre los trabajadores), y destacan las siguientes explicaciones:

- Las dificultades de los sindicatos para conseguir nuevos afiliados en el comercio, los servicios y, en general, en el sector terciario, que es el que más ha crecido desde la crisis de los años setenta.
- La desaparición de los equipos de militantes.
- La evolución del sindicalismo hacia la organización en función de la categoría profesional.
- La relación con la política: “es preciso tener en cuenta las decepciones a raíz del cambio ocurrido en 1981 [con la victoria del PS en las elecciones presidenciales y legislativas] y la caída del comunismo” (Andolfatto, 2004).
- La competencia entre las organizaciones sindicales y las luchas internas. En relación con ello, Servais (2001) concluye que los sindicatos franceses no han conseguido crear “nuevas alianzas”, tal y como ocurre en otros países europeos donde las organizaciones sindicales trabajan en colaboración con todo tipo de asociaciones.

Desde finales de los años noventa, Andolfatto y otros (2004) señalan que los sindicatos han recuperado cierta legitimidad, por el auge de la conflictividad social y la recuperación del diálogo social con el gobierno. Pero esta nueva legitimidad sigue siendo muy frágil.

Entre los sindicatos herederos del movimiento obrero de raíz marxista, la evolución de la CGT difiere bastante de la de FO. Si bien ambos sindicatos tienen los mismos orígenes, en 1947 se produce una ruptura que parece definitiva. En aquel momento, mientras que la CGT mantiene unos vínculos estrechos con el Partido Comunista Francés (PCF) y se caracteriza por su coincidencia ideológica, FO admite una mayor diversidad y reclama una mayor independencia respecto del PCF y respecto del comunismo en general.

Desde los años setenta hasta la mitad de los años noventa, ambos sindicatos pasan por una etapa de crisis: en el caso de la CGT, motivada por el desprestigio primero y la caída del comunismo después, que implican una necesidad de renovación y de adaptación; mientras que en el caso de FO, la crisis se debe a la radicalización de sus opiniones, y a la pérdida de influencia del sindicato en las negociaciones con el gobierno o con los empresarios.

A mitad de los noventa, la CGT intenta cambiar su orientación ideológica y salir de lo que Andolfatto y otros (2004) denominan el “sindicalismo de la negación” (*syndicalisme du refus*), es decir que: “Sin renunciar a ‘las luchas’ [ni a los principios ideológicos de sus orígenes, marcados por el marxismo], [se] abre la puerta para el sindicalismo de las propuestas y de la negociación”. Además, la CGT trata de acercarse a la CFDT, lo que podría permitirles a ambos sindicatos efectuar acciones conjuntas y reforzar su legitimidad. En 2003, la firma por parte de la CGT del primer acuerdo interprofesional desde los años setenta es reflejo del cambio de estrategia que quiere realizar la organización.

La estrategia de adaptación de la CFDT parece haber sido más efectiva, al menos si se considera en relación con el aumento de su número de afiliados, y el mayor papel que la organización ha adquirido en el debate social. La CFDT es, como se ha dicho, heredera del catolicismo social, se crea en 1964, a partir de la Confederación Francesa de los Trabajadores Cristianos (CFTC), y ha evolucionado hacia un “sindicalismo reformista”. Al igual que los movimientos sindicales herederos directos del movimiento obrero, la CFDT ha pasado por una etapa de crisis iniciada a finales de los setenta pero finalizada antes, a finales de los ochenta. Durante esta década de crisis, la CFDT se alejó de los partidos políticos, y en particular del Partido Socialista, y reafirmó su identidad como sindicato. Así, en la primera mitad de los ochenta, a raíz de un proceso colectivo de autocrítica, la organización redefinió sus objetivos: “Del análisis de la crisis del capitalismo y de la preparación al socialismo, se pasa al análisis de los cambios del capitalismo y se reconoce, de forma todavía implícita, que la sociedad es plural, y que las tensiones, los conflictos que en ella se producen, se asumen, se regularizan y se superan gracias a la negociación” (Andolfatto y otros, 2004).

Entre 1970 y 1982, la CFDT perdió un 45% de sus afiliados y, por ello, a mitad de los ochenta, la captación de nuevos afiliados se convirtió en uno de sus objetivos prioritarios: “A partir de

este momento, la CFDT afirma que está abierta a todos los trabajadores (activos, jubilados, parados), sean cuales sean sus opiniones filosóficas, religiosas o políticas, y sea cual sea su comunidad étnica o cultural” (Andolfatto y otros, 2004). El resultado de esta nueva estrategia es que, desde 1989, su número de afiliados está en aumento.

La CFDT es, según las estimaciones de Andolfatto y otros (2004), el sindicato francés con mayor número de afiliados (entre un 30 y un 37% del total en el año 2003), y el segundo con mayor apoyo electoral (un 23% durante el periodo 2000-2002); mientras que la CGT es el segundo sindicato en número de afiliados (entre un 26 y un 33% del total en el año 2003), pero el más votado (un 29% durante el periodo 2000-2002). Y FO es el tercer sindicato tanto en número de afiliados como de votos.

En la actualidad, a pesar de los avances y los esfuerzos realizados para superar el periodo de crisis que se abrió en los años setenta, parece que los sindicatos franceses siguen en busca de una nueva legitimidad, algo nada fácil teniendo en cuenta el bajo nivel de afiliación, y su limitado eco en los sucesivos gobiernos franceses, fuera cual fuera su signo político.

### **1.2.1. Los sindicatos ante las políticas de control de flujos de la inmigración**

Los sindicatos franceses han experimentado cambios sustanciales a lo largo del siglo XX respecto de su posición ante la llegada de trabajadores inmigrantes. En el periodo de entreguerras, en que había una alta tasa de desempleo, los sindicatos se oponían a la llegada de inmigrantes, pero en los años sesenta aceptaron que la inmigración era inevitable y modificaron su postura (Gani, 1972; Freeman, 1979). El cierre de fronteras a la inmigración decretado por el gobierno tras las crisis económica de los setenta, y mantenido hasta ahora, ha sido apoyado por los sindicatos, pero, a la vez se han opuesto desde los años ochenta al endurecimiento de la política de control de flujos, especialmente en lo que se refiere a la disminución de derechos de los inmigrantes irregulares. Siguiendo a Haus (1999), las razones de este cambio de actitud pueden resumirse en:

- En primer lugar, los sindicatos se han dado cuenta de que la capacidad del gobierno para controlar la inmigración se ha reducido, debido al proceso de globalización económica y al avance en los sistemas de transporte e información.
- En segundo lugar, los sindicatos se oponen a la aplicación de algunas de las medidas más restrictivas porque atentan contra los derechos humanos de los inmigrantes.
- Un tercer factor explicativo es el auge del racismo y la entrada del Frente Nacional en la escena política. Los sindicatos toman una actitud más indulgente hacia la inmigración, para oponerse al auge de la extrema derecha.

- Por último, una vez que aceptan que la inmigración es un fenómeno inevitable, los sindicatos descubren que los trabajadores extranjeros pueden convertirse en sus posibles votantes, afiliados, militantes e incluso responsables. Por esta razón no les interesa mostrarse a favor de políticas restrictivas, ni que los inmigrantes estén en situación irregular, o que su posición laboral sea precaria, porque eso podría impedir o dificultar su participación en las organizaciones sindicales. Así, los sindicatos apuestan por lograr una mayor participación sindical de los inmigrantes, lo que permitirá un aumento del número de sus afiliados, y a la vez evitará la confrontación entre la mano de obra extranjera y la nacional. Del mismo modo, la defensa de los intereses de los inmigrantes está en relación con el deseo de evitar que su presencia tenga repercusiones negativas en las condiciones laborales de los trabajadores franceses.

Como puede verse, algunas de estas razones son instrumentales, destinadas a mejorar la posición del sindicato y/o a defender los intereses de los trabajadores franceses, mientras que otras tienen que ver con posiciones ideológicas. Las organizaciones sindicales recurrirán a un argumento u otro en función del tipo de medidas que defienden o denuncian. Así, a la hora de valorar los procesos de regularización, se tendrán en cuenta el respeto de los derechos humanos y la consideración de los inmigrantes como posibles votantes y afiliados. Mientras que a la hora de valorar los controles de identidad, así como las repatriaciones, se hará hincapié en la capacidad de gestión del gobierno (Haus, 1999).

Las entrevistas realizadas en el contexto de esta investigación con líderes sindicales franceses ofrecen resultados muy similares a los obtenidos por Haus, confirmando sus conclusiones. Las opiniones expresadas por los responsables sindicales entrevistados no hacen sino apoyar los resultados del trabajo de Haus. Por ejemplo, la idea de que el Estado no tiene capacidad suficiente para limitar y controlar los flujos, y la de que los derechos humanos son universales son dos de los argumentos defendidos por el responsable del sector internacional de *Force Ouvrière*, para explicar la postura de la organización sindical en contra del concepto de “inmigración escogida”, introducido en el año 2006 por el entonces Ministro del Interior, Nicolas Sarkozy.

Los sindicatos se han mostrado en las últimas décadas favorables a facilitar los trámites de regularización a los inmigrantes ya asentados (razón por la que se opusieron a las leyes Pasqua y Debré, de 1993 y 1997, respectivamente) para evitar su explotación laboral. De la misma forma, ambos sindicatos se muestran en contra de las expulsiones y de los controles de identidad, sobre todo en los lugares de trabajo, aunque a la vez se manifiestan a favor de un control más estricto de la economía informal y del trabajo clandestino, y a favor de que sean sancionados los empresarios que no contratan legalmente a sus trabajadores, sea cual sea su nacionalidad.

Por último, en la medida en que eso reduciría la vulnerabilidad de los inmigrantes y aumentaría su seguridad jurídica, la CGT, así como la CFDT, se han manifestado a favor de los dos procesos extraordinarios de regularización que tuvieron lugar en Francia (1981-1982 y 1997-1998). A principios de los años ochenta, los sindicatos cumplieron un papel clave en el proceso de regularización, informando y ayudando a los solicitantes a tramitar sus papeles; una labor entonces favorecida por el gobierno del Partido Socialista. Durante el segundo proceso de regularización, la existencia de numerosas asociaciones de inmigrantes hizo innecesaria la colaboración de los sindicatos, que se declararon a favor de condiciones más generosas.

### **1.2.2. Los sindicatos ante el tratamiento político de la integración**

El término “integración” aparece por primera vez en 2006 en el título de una Ley para la inmigración en Francia. Esto no significa que no se hubieran adoptado antes medidas para la integración de los inmigrantes, pero hay que recordar que el modelo francés no reconoce la existencia de minorías étnicas, al contrario de lo que ocurre en los modelos multiculturales. Por ello, habría entrado en contradicción con el denominado “modelo republicano” la adopción de unas políticas y medidas dirigidas de forma específica a la integración de los inmigrantes. Y por ello, para conocer la actitud de los sindicatos franceses ante la integración de los inmigrantes y sus descendientes, es preciso considerar, además de su reacción ante las políticas migratorias, su reacción ante las políticas educativas, urbanas y en contra de la discriminación, siendo estas últimas las más recientes y las que se dirigen de forma más específica y explícita a la integración de los inmigrantes.

Ya en los años cincuenta y sesenta, los sindicatos desarrollaron algunas actividades para favorecer la integración de los trabajadores extranjeros, especialmente en el campo laboral y en el de la vivienda (debido a los problemas de chabolismo y de infravivienda que se planteaban aún en Francia, y que se veían agudizados con la llegada masiva de inmigrantes). A partir de los años setenta, la inmigración en Francia deja de ser solamente de trabajadores (y sobre todo de hombres que llegaban solos), y pasa a ser también de familias. Los sindicatos habían aceptado durante la década anterior que la inmigración era inevitable, y en los setenta toman conciencia de que los inmigrantes van a quedarse e instalarse con sus familias, lo que plantea otras necesidades de integración (Lloyd, 2000).

En 1971, la CFDT y la CGT presentan un programa en común contra el racismo y la xenofobia, la igualdad de derechos sindicales y salariales entre los trabajadores extranjeros y franceses. También piden que se proporcione a los inmigrantes una vivienda digna, y que se permita la enseñanza de sus idiomas maternos. Según Lloyd (2000), en aquel programa, los sindicatos no hacen referencia a los problemas culturales que derivan de la convivencia, y minimizan los problemas de racismo. Este programa no tendrá consecuencia para la política del gobierno.

En 1973, la CFDT reconoce que la clase obrera está formada por personas de distintas culturas, no sólo de distintas nacionalidades. Posteriormente, a raíz del congreso que se celebra en 1985, reclama que se brinde protección a las víctimas del racismo y la xenofobia, y que aumente la participación política de los inmigrantes y su acceso a puestos de responsabilidad. Esta declaración se hizo durante el periodo de crisis de la organización sindical, en un momento en el que la CFDT había decidido aumentar la afiliación de inmigrantes.

La perspectiva que defiende la CGT es algo distinta. Según Lloyd (2000), la organización decidió utilizar el concepto de inserción en lugar del de integración para referirse a la incorporación de los inmigrantes, por considerarlo demasiado próximo a la asimilación. Al emplear el término “inserción social”, la CGT hace referencia a la igualdad de derechos, el acceso a la formación, la educación y la vivienda, dimensiones objetivas del proceso de integración.

Entre las posiciones más recientes de los sindicatos franceses ante la integración de los inmigrantes, hay que destacar su participación en varias instituciones interesadas en la integración, como la Agencia para la Cohesión Social y la Igualdad de Oportunidades, la Agencia Nacional de Acogida de los Extranjeros y de las Migraciones, o la Alta Autoridad para la Lucha en contra de las Discriminaciones y para la Igualdad (HALDE). También es preciso señalar los esfuerzos que realizan los sindicatos en contra del racismo y la discriminación en el trabajo. En 1997 se publicó el libro *Le racisme au travail*, uno de los primeros trabajos sobre el tema en Francia, que analizaba los resultados de una investigación sociológica encargada por la CFDT. Si bien la cuestión de la discriminación se analizó primero dentro del ámbito laboral, pronto se plantearon una serie de interrogantes específicos relacionados con el racismo dentro del mundo sindical, y la labor de los sindicatos para poner fin a las actitudes racistas y las situaciones de discriminación, no sólo en la empresa, sino también entre sus propias filas. Esto es importante porque las organizaciones sindicales pueden ahora constituirse en parte civil para denunciar discriminaciones en el trabajo.

El papel de los sindicatos para poner fin a las actitudes racistas y las situaciones de discriminación ha sido tema central de un estudio comparativo, desarrollado en los años 2003-2005, en Bélgica, Bulgaria, Francia, Italia, y el Reino Unido. Según los autores del informe (Unité de Recherche Migrations et Société, 2003), financiado por el Quinto programa-marco de la Unión Europea, la respuesta de los sindicatos ante las situaciones de discriminación oscila entre la actitud protectora, la negación del problema, la delegación de la responsabilidad para resolver el problema en un grupo reducido de militantes, la asimilación, la autoorganización de los perjudicados, y la discriminación positiva. En el caso de Francia, según un informe incluido en el estudio sobre la actitud de los sindicatos frente a las situaciones de discriminación en el sector del transporte público, se constatan distintas estrategias de los sindicatos para evitar las



situaciones de exclusión de los inmigrantes (o sus descendientes). Así, en una de las empresas analizadas, los sindicatos optaron por integrar a los inmigrantes mediante la equiparación de sus condiciones laborales y mediante el aprendizaje y la interiorización de las normas formales e informales del trabajo, que constituyen en parte “la cultura de la empresa”. En otro caso, algunos afiliados y antiguos afiliados de la CGT y la CFDT decidieron crear un grupo asociado al Movimiento en contra del Racismo y para la Amistad entre los Pueblos (MRAP), para resolver las situaciones de discriminación; grupo que se creó, por tanto, fuera de las organizaciones sindicales. Pero este tipo de iniciativa también puede llevarse a cabo dentro de las organizaciones sindicales. Ejemplo de ello es la labor desarrollada por algunas secciones regionales y locales de la CFDT, que organizan reuniones periódicas para discutir sobre las actitudes racistas y los prejuicios.

Un acuerdo importante logrado en este terreno fue el “Acuerdo Interprofesional para la Diversidad”, firmado en octubre del año 2006 entre la CFDT, la CGT y FO, junto con otras organizaciones sindicales y el Movimiento de las Empresas de Francia (MEDEF). Los sindicatos han sido también muy activos en los debates sobre las políticas de vivienda y las políticas de urbanismo, ejes centrales de la política de integración en Francia.

### **1.2.3. La incorporación de los inmigrantes a los sindicatos: de la temporalidad a la aceptación de la inmigración como un fenómeno duradero**

Los sindicatos franceses no disponen de estadísticas sobre sus afiliados en función de la nacionalidad, y menos aún en función del origen, por lo que este trabajo no puede presentar datos sobre la participación sindical de los inmigrantes en términos cuantitativos. Se analizan aquí, sin embargo, algunos aspectos de la relación histórica entre los sindicatos y los inmigrantes.

Durante los años de mayor inmigración, en los cincuenta y sesenta, la mayoría de los extranjeros que llegaron a Francia encontró empleo en la industria o en la construcción. Los que participaban entonces en las organizaciones sindicales lo hacían dentro de los sindicatos franceses ya establecidos, con más fuerza en la industria automovilística que en la construcción; del mismo modo que sucedió con los primeros inmigrantes que llegaron a Francia y sus descendientes, desde finales del siglo XIX (Noirel, 2001).

En esta primera fase se puede distinguir un punto de inflexión en la relación entre sindicatos e inmigrantes; en particular respecto de los inmigrantes originarios de Argelia, a mediados de los años cincuenta, en el contexto de la descolonización. En 1956, dos años después de que se hubieran producido los primeros incidentes en Argelia, el Parlamento francés votó la adopción

de medidas especiales para terminar con las revueltas y conseguir un retorno a “la normalidad anterior” (*vote des pouvoirs spéciaux*). En esa situación, mientras que la *Confederación Francesa de los Trabajadores Cristianos* (CFTC, antecesora de la CFDT), y FO decidieron no adoptar ninguna postura pública al respecto, la CGT, por sus vínculos con el Partido Comunista Francés (PCF), se manifestó a favor de estas medidas. Esta actitud fue percibida como “una traición” por parte de los inmigrantes originarios de Argelia, pero también por una parte de los sindicalistas franceses que estaban a favor de la independencia argelina (Pitti, 2006b). A principios de los años sesenta, la CGT cambió de postura y se unió a la CFDT y FO en una serie de manifestaciones y de huelgas para reclamar el fin de la guerra de Argelia (Mouriaux y Wihtol de Wenden, 1987).

La crisis económica de los años setenta marcó el inicio de una nueva etapa, puesto que se produjo entonces el proceso de “sedentarización” de los inmigrantes extranjeros llegados durante las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial. En aquel momento, los trabajadores inmigrantes se vieron más afectados por la crisis, lo cual se explica en parte porque estaban empleados en los sectores más sensibles a las variaciones del ciclo económico, aunque también influía su nacionalidad extranjera. A pesar del aumento del paro, en 1979, según una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo, los extranjeros seguían representando el 28 y el 19% de los trabajadores empleados en la construcción y la industria automovilística, respectivamente. Por otra parte, después de la crisis, la estabilización de la mano de obra extranjera en su puesto de trabajo, además de la concentración de ésta en determinadas ocupaciones, favorecieron un aumento de la sindicalización y reforzaron la cohesión sociopolítica de los trabajadores inmigrantes (Castles y Miller, 2003: 188 y siguientes).

Durante esta misma década, se planteó la cuestión de la autonomía sindical de los inmigrantes, que a partir del año 1975 pasaron a poder ser elegidos como representantes de los trabajadores asalariados en una empresa. En estos años de alta conflictividad laboral, además de las huelgas convocadas para reivindicar una mejora de sus condiciones de trabajo, a mitad de la década estalló una protesta contra el aumento del precio de los alquileres de las habitaciones en las Residencias Sonacotra, donde se alojaban muchos inmigrantes. Se crearon entonces dos comités de huelga, que entraron en conflicto entre sí, para coordinar las manifestaciones: por un lado, se organizaron de forma conjunta el comité provincial de la CGT, el PCF y la Asociación para la Amistad de los Argelinos en Europa; y, por otro lado, el Movimiento de los Trabajadores Árabes (MTA), creado en 1972, intentó distanciarse de los sindicatos franceses establecidos, y en particular de la CGT, para que los inmigrantes gestionaran su protesta de forma autónoma. El conflicto terminó con el arresto y la repatriación de dieciséis delegados sindicales de nacionalidad extranjera y el encarcelamiento de varios otros (Lloyd, 2000). El MTA dejó de existir en

el año 1976, es decir, cuatro años después de su creación. Según Hajjat (2006), el movimiento fue el primer intento que realizaron los obreros árabes para organizarse de forma autónoma, y se puede interpretar como una manifestación de su voluntad de instalarse de forma permanente en el territorio francés.

En los años ochenta se produjeron una serie de cambios que han condicionado la participación sindical de los inmigrantes y sus descendientes. Por un lado, hay que recordar que se produjo una crisis de los sindicatos respecto a su identidad y su legitimidad dentro del nuevo contexto económico. De forma paralela, desde principios de los años ochenta, aumentó el asociacionismo inmigrante, autorizado desde 1981 (Brey, 2007). Por otro lado, la participación sindical de los inmigrantes y sus descendientes se ha visto afectada por los cambios ocurridos en el contexto económico, y en especial por el crecimiento del sector terciario, donde parte de los empleos se caracterizan por su gran flexibilidad y precariedad. Junto con los cambios en la organización empresarial, estas condiciones de trabajo suelen dificultar la aparición de una conciencia de intereses compartidos y, por tanto, dificultan la organización sindical. Actualmente, algunos autores señalan que la baja participación de los inmigrantes recién llegados, así como la de los descendientes de los inmigrantes llegados durante los años sesenta, podría explicarse en parte por el hecho de que muchos estén empleados en este sector, en el que los sindicatos tienen especiales dificultades para implantarse (Andolfatto, 2004; Masplet, 2006). Sophie Bérout (2006) desarrolla un argumento algo distinto, al señalar que la falta de representación de los sindicatos en estos sectores es precisamente lo que puede en algunos casos favorecer la participación de los jóvenes, en la medida en que se valorará con más facilidad su disposición para involucrarse en la actividad sindical.

Los últimos trabajos sobre la presencia de los inmigrantes y sus descendientes dentro de las organizaciones sindicales indican que los discursos inclusivos y en contra del racismo de los dirigentes sindicales no siempre encuentran eco entre las prácticas y los discursos de los militantes. Además, son varios los autores (Melis, 2006; Gornikowski, 2007), así como los entrevistados en el curso de esta investigación, que señalan que los inmigrantes y sus descendientes, pero también las mujeres y los jóvenes, son cada vez menos visibles a medida que se asciende en la jerarquía de las organizaciones sindicales. Y eso a pesar de que, desde finales de los años noventa, los sindicatos se plantean actuaciones para luchar contra todo tipo de discriminaciones, no solamente dentro del mundo laboral sino también dentro de sus propias organizaciones.

La actitud de los sindicatos se caracteriza entonces por su grado cada vez mayor de apertura hacia el público al que se dirige. En este sentido, las organizaciones sindicales francesas tratan de incluir cada vez a más personas, entre ellas a los inmigrantes, no solamente para captar votos

o afiliados, sino también porque la presencia de personas de origen extranjero es una realidad en Francia. Habría que tener en cuenta también el endurecimiento de las políticas migratorias y la presencia en la escena política de un partido de extrema derecha que recibió alrededor del 15% de los votos durante las elecciones presidenciales de 1988, 1995 y 2002, y llegó al segundo turno en las últimas. En este contexto, los sindicatos franceses han decidido posicionarse en contra del Frente Nacional y de las medidas restrictivas de los gobiernos, para defender los derechos de los inmigrantes, sean trabajadores o no. En este sentido, se puede hablar de un camino hacia el universalismo, porque también tienen en cuenta la situación de los que son posibles emigrantes, que residen en sus países de origen.



## 2. REINO UNIDO

Al igual que otros países europeos, tras la Segunda Guerra Mundial, el Reino Unido se encontró con una importante carencia de mano de obra para afrontar tanto la reconstrucción postbélica como, inmediatamente después, el fuerte despegue económico. Para reclutar trabajadores extranjeros se puso en marcha el programa denominado European Voluntary Workers Scheme (1946-1950), que atrajo al país a unos 180.000 polacos, italianos, austriacos, alemanes y bálticos, muchos de ellos procedentes de campos de refugiados. Sus condiciones de estancia estaban estrictamente definidas, no tenían posibilidad de abandonar la empresa ni el área geográfica asignadas, limitaciones que respondían en buena parte a las exigencias de los sindicatos. Estos demandaron que la contratación fuera temporal y sólo donde no hubiera oferta de trabajadores nacionales, que la afiliación sindical fuera obligatoria, que en caso de reducción de plantilla los EVW (European Voluntary Workers) fueran los primeros en ser despedidos y que los salarios de los extranjeros fueran equivalentes a los de los trabajadores nacionales para evitar una competencia desleal. Esta reticencia (rechazo a la presencia de los extranjeros) de los sindicatos ante la inmigración tenía bases sociales más que económicas, puesto que el continuo crecimiento del empleo en la época podía absorber sin dificultades la nueva mano de obra llegada con la inmigración.

En cualquier caso, el EVW Scheme atrajo a muchos menos inmigrantes de los previstos (el gobierno preveía recibir unos 800.000 trabajadores) y los empresarios encontraron desde principios de los cincuenta una nueva fuente de mano de obra en las colonias o ex colonias de la Commonwealth, principalmente en el Caribe, cuyos ciudadanos tenían la ciudadanía británica y, por tanto, no estaban sujetos a la aplicación de las normas de inmigración. En los años comprendidos entre 1950 y 1958, se establecieron en el Reino Unido alrededor de 100.000 inmigrantes procedentes del Caribe, sistemáticamente marginados en los trabajos más descualificados, sucios, peligrosos y peor pagados. Junto a ellos llegaron unos 60.000 indios, con una mayor cualificación y ocupados en buena parte en el servicio público de salud. En el año 1958 se produjo la primera

crisis económica postbélica en el Reino Unido, junto con el primer episodio de violencia interétnica entre inmigrantes caribeños y jóvenes británicos, y la conjunción de ambos provocó un cambio en el clima de opinión hacia la inmigración. La Commonwealth Immigration Act de 1962 fue el resultado de ese cambio hacia una mayor restricción de la inmigración e impedir la llegada de inmigrantes sin necesidad de autorización previa. En 1968 una nueva ley acuñó el concepto de *patriality* para distinguir a los que tenían la nacionalidad británica por proceder del Reino Unido –básicamente blancos– de los que la habían conseguido a través de las colonias, y sólo los primeros quedaban exentos de las normas migratorias. En 1971 una nueva ley hizo más difícil la reagrupación familiar para los procedentes de la Commonwealth. En conjunto, a principios de los sesenta, el objetivo era reducir al mínimo la llegada de nuevos inmigrantes, en línea con la finalización del periodo de crecimiento económico experimentado desde principios de los cincuenta.

Los sindicatos durante todo este periodo mantuvieron una estrategia doble dirigida, por una parte, a limitar la oferta de mano de obra para mantener su precio y, por otra, a equiparar las condiciones salariales y de trabajo de autóctonos e inmigrantes. En la práctica este segundo objetivo era secundario y, aunque denotaba una posición antirracista, la historia sindical inglesa de la época ofrece varios episodios de enfrentamientos entre trabajadores blancos y negros<sup>2</sup>: huelgas para impedir la contratación de trabajadores negros en el sector del transporte en 1950, conflictos para impedir el trabajo de los negros en los barcos, etc., o acuerdos entre sindicalistas y empresarios para que el criterio “último dentro, primero fuera” no fuera de aplicación si los trabajadores blancos tenían que ser despedidos antes que los negros. De la misma forma, los informes sobre racismo en el trabajo de los años cincuenta y sesenta muestran que, en ocasiones, los sindicatos sectoriales pactaron salarios menores para las ocupaciones en las que no quedaban trabajadores blancos. Estos episodios muestran que, más allá de las connotaciones antirracistas de la demanda de igualdad de trato, ésta estaba dirigida a evitar la aparición de una competencia desleal por parte de trabajadores dispuestos a aceptar menores salarios y peores condiciones de trabajo.

En esta situación, muchos trabajadores inmigrantes optaron por formar asociaciones al margen de los sindicatos con una base comunitaria en lugar de laboral (la más importante de ellas es la Indian Workers Association). En los años sesenta y setenta, la discriminación de trato en las empresas en contra de los trabajadores inmigrantes produjo varios conflictos en los que las organizaciones comunitarias y políticas étnicas apoyaron las protestas en defensa de los intereses de los trabajadores inmigrantes frente a los trabajadores nacionales.

Durante los años setenta, la crisis económica produjo una fuerte reducción de las entradas de nuevos inmigrantes laborales, aunque el número total de residentes nacidos en el extranjero

---

<sup>2</sup> El uso de la palabra “negro” (*black*) para referirse a los trabajadores inmigrantes es común en el Reino Unido, especialmente entre activistas sindicales, y se usa indistintamente y de manera alternativa al de minoría étnica.

siguió aumentando por razón de la reagrupación familiar. Estos fueron también los años de aparición del movimiento antiinmigratorio más relevante en el Reino Unido; el Frente Nacional y después el Partido Nacionalista Británico, en parte inspirados por el discurso de Enoch Powell, y con una base de apoyo entre los trabajadores manuales y los pequeños empresarios en las zonas con mayor presencia de inmigrantes.

En el terreno sindical, las frecuentes huelgas producidas en esa década, a menudo en servicios públicos, crearon un ambiente de opinión negativo hacia los sindicatos, hasta el punto de que un 82% de los británicos pensaba en 1979 que los sindicatos tenían demasiado poder ([www.ipsos-mori.com](http://www.ipsos-mori.com)), lo que se tradujo, durante los gobiernos de Margaret Thatcher, en la aprobación de normas dirigidas a reducir el poder sindical. De hecho, durante ese periodo el papel político de los sindicatos disminuyó sustancialmente y tuvieron enfrentados a un gobierno y a buena parte de la opinión pública, claramente hostiles. Por otra parte, en esos años se produjeron cambios sustanciales en el mercado de trabajo que modificaron la base social de los sindicatos: el aumento del nivel educativo de la población autóctona, el creciente peso de los servicios en detrimento de la industria y la agricultura, la incorporación masiva de la mujer a la población activa, el aumento de la presencia de trabajadores procedentes de la Commonwealth y de sus hijos, y el incremento de los puestos de dedicación parcial y del desempleo (con un máximo del 13% en 1983). Los sindicatos, constituidos principalmente por industriales blancos, se encontraron con una población ocupada en la que los *white collar* pasaron a tener más peso que los *blue collar*, y con servicios ocupados ampliamente por mujeres. A esto hay que añadir el importante proceso de privatización emprendido por los gobiernos conservadores, que transfirieron a manos privadas el 40% del sector público, lo que afectó a unos 650.000 trabajadores, el 90% de los cuales se convirtió en accionista. El paso de estas empresas al sector privado redujo también el poder de los sindicatos, tradicionalmente más fuertes en el sector público. Los años ochenta son igualmente el inicio del proceso de deslocalización industrial hacia países en desarrollo, otro motivo más de debilidad para los sindicatos. Todos estos cambios implican el crecimiento de los sectores en los que los sindicatos tienen menos presencia y la disminución de su base social histórica (Wrigley, 2002; Marsh, 1992).

En conjunto, los sindicatos británicos no han dejado de perder peso desde 1978, cuando alcanzaron la cifra más alta de afiliación, el 55% de la población ocupada. En 1987 el porcentaje había caído al 41%, y en 2007 al 29%. En el Reino Unido no existen elecciones sindicales representativas y el reconocimiento de los sindicatos como interlocutores por parte de las empresas sólo fue obligatorio en el periodo 1971-1980. Sólo se sindicaban los que trabajan en empresas que “reconocen” al sindicato en ellas y desde principios de los ochenta muchas empresas pasaron a “no reconocer” (*de-recognition*) al sindicato, mientras que raramente las empresas nuevas se incluyen voluntariamente entre las sindicadas. Los sindicatos consiguieron durante el gobierno



laborista de Tony Blair la aprobación de una norma (Employment Relations Act, 1999) que les permite solicitar formalmente el reconocimiento en una empresa, pero el proceso exige la intermediación de un comité central de arbitraje y dista mucho, por tanto, del automatismo que reinaba en los años setenta. En cualquier caso, la fuerte influencia de los sindicatos sobre el Partido Laborista de los años setenta no ha vuelto a recuperarse y el retorno del laborismo al gobierno en 1997 no ha producido la reinstalación del poder sindical del pasado. Al contrario, el sistema británico carece de cualquier forma de corporativismo institucionalizado, tan habitual en el continente europeo, pues el Nuevo Laborismo lo considera una lacra para el crecimiento económico en la etapa globalizada del presente. No existen en el Reino Unido mesas tripartitas gobierno-empresarios-sindicatos ni en el nivel central ni en el regional o sectorial (Taylor, 2007). Por otra parte, los sindicatos no han recuperado la confianza de la población británica que perdieron en los años setenta: Un 50% pensaba en 1995, dos años antes de la victoria de Tony Blair, que el Partido Laborista no debería estar tan relacionado con los sindicatos, y un 41% estaba de acuerdo con la frase “los líderes sindicales no están en contacto con los afiliados”, frente a sólo un 26% que estaba en desacuerdo (42 y 35%, respectivamente, entre los afiliados) (*www.ipsos-mori.com*).

A finales de los años ochenta, el Reino Unido inició una nueva etapa de fuerte crecimiento económico, que dura hasta hoy, basada en sectores muy integrados en la economía mundial, con la consiguiente demanda de mano de obra muy cualificada, propia del sector financiero e industrial fundamentalmente. A su vez, ese crecimiento económico ha alimentado el desarrollo de un sector de servicios también necesitado de mano de obra, mientras que la fuerte desregulación del mercado de trabajo, operada en la etapa de gobiernos conservadores –y mantenida por el laborismo– en un contexto de fuerte competencia internacional, permite a las empresas fórmulas de contratación muy flexibles y a la vez convierte al trabajador, dispuesto a la máxima flexibilidad horaria, en un bien preciado. Todo ello coincidió con la finalización de las dictaduras comunistas en el este de Europa, la consiguiente liberación de mano de obra dispuesta a abandonar sus países de origen, y la llegada de miles de refugiados y solicitantes de asilo procedentes de las guerras yugoslavas y de otros conflictos de otras partes del mundo.

Este dinamismo económico se tradujo a principios del nuevo siglo en una nueva política migratoria, decidida a facilitar la llegada de inmigrantes tanto cualificados como descualificados, que abrió las puertas a la mayor oleada migratoria de la historia del Reino Unido. Según datos de 2005, trabajan en el Reino Unido 1.505.000 inmigrantes, definidos como trabajadores nacidos en el extranjero (lo que excluye a las segundas generaciones descendientes de indios, pakistaníes, afrocaribeños, etc., nacidos ya en el Reino Unido). En total, la población residente en el país y nacida en el extranjero era a finales de 2006 de 5.200.000 personas, incluidas las inactivas, entre ellas varios cientos de miles de estudiantes extranjeros (309.000 en el año 2006) (Srisandarajah, 2007). Esto supone un porcentaje de población nacida en el extranjero sobre

el total de un 10%. A éstos habría que añadir otros 400.000 inmigrantes ilegales, según las estimaciones más frecuentes.

La cifra de trabajadores inmigrantes legales supone el 5,4% de la población ocupada, y dos terceras partes se concentra en el sureste de Inglaterra. Se encuentran ocupacionalmente en los dos extremos de la pirámide: por un lado, los profesionales mejor pagados de la City (capital financiera) londinense, donde cerca de la cuarta parte de sus trabajadores proceden del extranjero; los doctores y enfermeras del sistema público y privado de salud (la mitad de los contratados en los últimos años son extranjeros no-comunitarios); y los profesores universitarios (una cuarta parte de los profesores universitarios británicos son nacidos en el extranjero). Y, por otra parte, entre los recolectores de temporada, los camareros, cocineros, personal de limpieza y de las compañías de seguridad, cajeros y dependientes de comercio. El 42% de los inmigrantes son profesionales, empresarios o directivos empresariales. Como puede verse en el siguiente cuadro, buena parte de los inmigrantes reciben salarios por encima de la media de la población británica:

INGRESOS ANUALES Y POR HORA TRABAJADA, EN LIBRAS, SEGÚN EL PAÍS DE NACIMIENTO, ORIGEN ORDENADO POR INGRESOS/HORA		
País	Ingresos anuales	Ingresos/hora
Estados Unidos	37.250	17,10
Canadá	32.000	16,50
Australia	31.850	15,20
Sudáfrica	28.800	13,50
Uganda	27.400	13,40
Irlanda	25.100	13,10
Kenia	24.500	12,50
Francia	25.600	12,30
Italia	23.800	11,90
Chipre	23.200	11,70
Jamaica	22.050	11,60
India	23.200	11,50
Zimbawue	23.100	11,10
Nigeria	21.600	10,80
Reino Unido	21.250	11,10
Sri Lanka	20.500	10,50
Pakistán	19.450	10,20
China	19.700	10,10
Ghana	17.300	9,40
Irán	16.450	9,40
Bangladés	15.550	8,40
Filipinas	17.000	8,30
Turquía	14.750	8,20
Portugal	16.250	8,10
Somalia	13.700	7,90
Polonia	15.750	7,30

FUENTE: IPPR "Britain's economic migrants" (2007).

Estas cifras no coinciden exactamente con las que se refieren a los descendientes de los antiguos inmigrantes, ya nacidos en el Reino Unido, y a los que suele denominarse como pertenecientes a “minorías étnicas”, aunque en parte ambas clasificaciones se solapan (los nuevos inmigrantes también son clasificados estadísticamente como miembros de las minorías étnicas). En conjunto, un 16% de la población pertenece a algún grupo diferente al de los “blancos británicos”: un 6% son “otros blancos” (irlandeses, australianos, estadounidenses, canadienses, europeos, etc.); y el 10% restante indios (1.168.000), paquistaníes (871.000) y caribeños negros (648.000), procedentes de las antiguas colonias, que llegaron en los años sesenta, y sus descendientes. Entre ellos hay importantes diferencias dependiendo de su origen étnico, del éxito educativo, nivel de actividad y de ingresos. El grupo formado por chinos e indios ocupa una posición claramente ventajosa frente a las demás minorías, e incluso frente a los blancos británicos. Otros grupos están en posiciones muy inferiores, bien por su bajo nivel de actividad (mujeres bangladesíes y pakistaníes), por sus pobres resultados educativos o por ambas cosas. En cuanto a los resultados educativos, los chinos (198.000 personas) destacan muy claramente sobre cualquier otro grupo, seguidos por los indios.

**INGRESOS MEDIOS POR HORA, EN LIBRAS,  
SEGÚN GRUPOS ÉTNICOS, 2006**

Grupo étnico	Ingresos medios por hora
Blancos británicos	11,20
Otros blancos	11,90
Indios	11,70
Paquistaníes	9,60
Bangladesíes	9,40
Otros asiáticos (ceilandeses y otros)	10,00
Chinos	11,10
Mestizos blanco-asiáticos	12,00
Mestizos blanco-africanos negros	9,90
Mestizos blancos-caribeños negros	9,50
Negros caribeños	11,40
Negros africanos	9,50

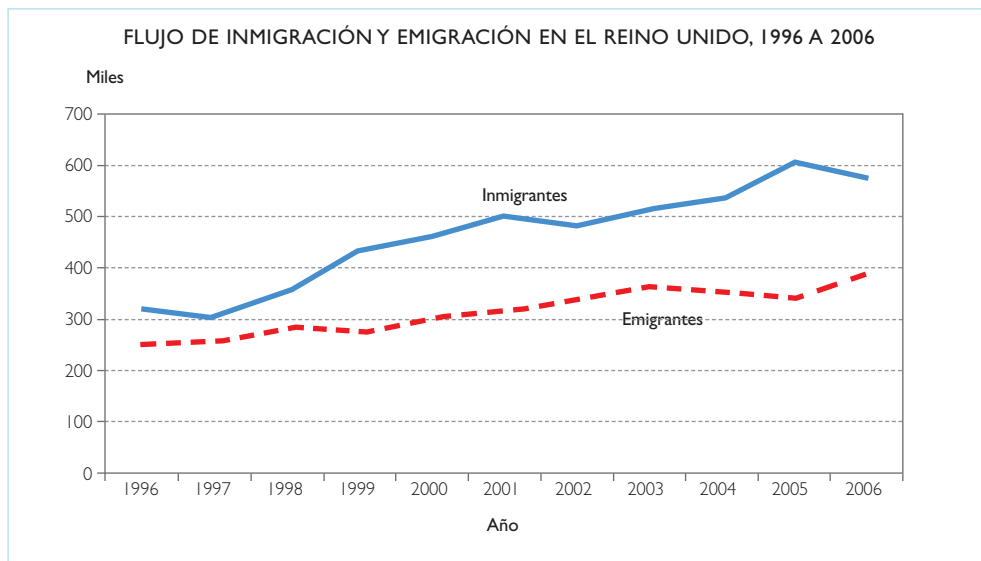
FUENTE: IPPR “Britain’s economic migrants” (2007).

Los inmigrantes más recientes son los llegados desde Europa del Este, especialmente desde su entrada en la Unión Europea, aunque buena parte de ellos se encontraba ya trabajando ilegalmente antes de 2004 en el Reino Unido, principalmente en trabajos poco cualificados, ya sea en la agricultura y las industrias alimentarias, el comercio, la construcción o la hostelería. Entre 2004 y 2007, 605.000 inmigrantes procedentes de Europa del Este llegaron por primera vez o regularizaron su situación anterior en el RU, la mayoría de ellos polacos. Buena parte de estos inmigrantes

esteuropeos se encuentran en el país de forma temporal, con el objetivo a menudo de aprender inglés mientras trabajan para volver a su país y obtener allí un trabajo cualificado.

En conjunto, el fuerte crecimiento económico experimentado por el RU en los últimos años se ha nutrido en gran parte de inmigrantes: el 52% de los 2,1 millones de nuevos puestos de trabajo creados entre los años 1997 y 2007 –durante el gobierno laborista– fueron ocupados por inmigrantes ([http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk\\_politics/7069779.stm](http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk_politics/7069779.stm)).

Por su parte, la emigración de los británicos hacia América, Australia y otros países de Europa en busca de mejores oportunidades laborales, precios más baratos, y mayor calidad de vida ha sido notable siempre y se ha intensificado en los últimos años, con cifras anuales en torno a las 200.000 personas, lo que implica una cierta sustitución de la población local por la inmigrada. La población británica que se ha trasladado a vivir al extranjero es de 5.500.000 personas, casi un 10% de la población británica total (BBC, [http://news.bbc.co.uk/1/shared/spl/hi/in\\_depth/brits\\_abroad/html/default.stm](http://news.bbc.co.uk/1/shared/spl/hi/in_depth/brits_abroad/html/default.stm)), una cifra similar a la de residentes en el país nacidos en el extranjero.



FUENTE: Office for National Statistics: Registrar General's mid-2006 Population Estimates News Release, 22 agosto 2007.

La posición de los sindicatos ante la inmigración experimentó un giro completo en los años ochenta. De sus reservas y presiones para mantener una inmigración reducida, el TUC (Trade Unions Congress) pasó a defender políticas de inmigración generosas y a protagonizar campañas contra el racismo en la empresa y entre sus propios afiliados. El cambio vino influido por

la publicación en 1981 del documento *Trabajadores negros: Un programa del TUC para la igualdad de oportunidades*, donde se defendía, entre otras cosas, eliminar las barreras de acceso a cargos sindicales, reaccionar contra las posiciones sindicales discriminatorias, neutralizar la propaganda racista, producir materiales en las lenguas más usadas entre las minorías étnicas e incluir cláusulas de igualdad de oportunidades en los convenios colectivos. A este documento se unió una campaña que animaba a los sindicatos a defender a los inmigrantes en los centros de trabajo y a afiliarlos, y aprobaba unas medidas disciplinarias contra los sindicatos afiliados que mantuvieran posiciones discriminatorias (Wills, 2001).

En 1988 se volvió a editar el documento y el TUC, en colaboración con la Comisión para la Igualdad Racial, produjo un “Código de Prácticas” con la intención de que fuera cumplido por los sindicatos. En años posteriores, el TUC ha propuesto en la Confederación Europea de Sindicatos que los derechos de los inmigrantes y la igualdad racial sean objeto de atención preferente.

El TUC es en la actualidad el grupo de presión más favorable a una política de puertas abiertas ante la inmigración, junto con algunos influyentes *think tanks*. Al contrario que sus homólogos españoles, el TUC ha exigido la libre circulación de los trabajadores búlgaros y rumanos, tras la entrada de sus países en la UE en el 2007; e incluso se muestra a favor de la libre circulación de trabajadores turcos, como consecuencia de su posición a favor de la entrada de Turquía en la UE.

La transformación del TUC está relacionada con los cambios sufridos en los años setenta y ochenta ya mencionados: básicamente, el creciente peso de los afiliados nacidos en el extranjero, la preocupación por el desarrollo de grupos de extrema derecha –como el Frente Nacional– que en las disputas sindicales tomaban postura a favor de los sindicalistas blancos, y la fuerte disminución experimentada en su base social tradicional. A partir de los años ochenta, los sindicatos se abrieron a las mujeres y a las minorías étnicas para ampliar su base social; la alternativa les habría conducido hacia la irrelevancia política y social. El siguiente fragmento del discurso de la conferencia anual sindical de 1991 muestra claramente este razonamiento:

“Mirad a la caída de la afiliación sindical y daros cuenta de que uno de cada veinte trabajadores es negro. Representan una gran cantidad de miembros y de afiliados potenciales, muchos de ellos en sectores económicos no abordados, de crecimiento rápido en los servicios y en la alta tecnología” (*1991 Annual Conference Report*, TUC, London; tomado de Avci y MacDonald, 2001).

Como señala Jane Wills (2001), los sindicatos británicos tuvieron que crear nuevas fórmulas en los ochenta y noventa para atraer y organizar a esos grupos antes ajenos a su organización y mucho más difíciles de captar por su trabajo en la pequeñas empresas y a tiempo

parcial, o con diferencias culturales, que les alejaban del afiliado tipo de los años setenta. En este proceso, los sindicatos británicos pasaron a involucrarse en actividades políticas, fuera del marco de la empresa y del campo estrictamente laboral, para participar con los movimientos feminista y ecologista, para colaborar con las instituciones locales y con las *charities* (ONGs dedicadas a la ayuda a necesitados) y, en conjunto, para incrementar su presencia pública y su visibilidad.

En el mismo sentido, Avci y MacDonald (2000) arguyen que la oposición de los sindicatos británicos a las normas de control de la inmigración irregular –especialmente a las que se refieren al control dentro de los lugares de trabajo– se basa en la voluntad de ampliar una base social menguante mediante la afiliación de los inmigrantes, ya que la aplicación de esas normas en las empresas dificulta que los inmigrantes ilegales se acerquen a los sindicatos. Este temor queda recogido en la siguiente cita, en la que el TUC se refiere a la experiencia de los sindicatos de EE. UU. ante los controles en las empresas contra la inmigración ilegal: “Las actividades sindicales de reclutamiento eran interrumpidas frecuentemente por las amenazas de los empresarios de revisar los documentos de los trabajadores. Muchos trabajadores irregulares, por tal amenaza, se escabulleron, en lugar de organizarse hacia el logro de sus derechos. En el RU se han producido paradojas similares, con empresarios que no se interesan por el estatus de los trabajadores hasta que éstos comienzan a exigir sus derechos” (TUC: *TUC response to the Home Office, Prevention of Illegal Working*, julio 2007).

A la vez, los sindicatos están convencidos de que las normas de control de la inmigración tienen como principal resultado la formación de una bolsa de trabajadores irregulares que presiona hacia abajo las condiciones laborales y salariales del resto y, en consecuencia, se oponen a ellas y apoyan la libre circulación de trabajadores de todo el mundo. Este razonamiento sólo es comprensible si se da por supuesto que los controles están condenados a ser inefectivos y que, por tanto, tendrán como resultado el aumento de inmigrantes irregulares, algo dudoso.

Aunque el TUC carece de datos sobre el origen étnico de sus afiliados, encuestas anteriores –más adelante volveremos sobre esto– y una visita a su sede central muestran una gran presencia de mujeres y de “no blancos”. De aquí puede deducirse que su cambio de posición es el resultado del cambio en su composición interna. El TUC ya no es el sindicato de los obreros masculinos industriales blancos. Ahora es antes que eso el sindicato de las mujeres, de las minorías étnicas y del sector de los servicios. La composición de sus afiliados se decanta claramente por el sector público, donde la afiliación triplica a la del sector privado.

Por otra parte, el desempleo en el RU es ahora insignificante, del 5,4% a finales del 2007 (Office for National Statistics), con una población activa muy numerosa, del 79%. Si comparamos esto

con el 13% de desempleo –y una población activa mucho menor que la actual– a que se llegó en los años ochenta, el cambio de actitud del TUC se comprende mejor. En este momento, la floreciente economía británica, junto a la carencia de mano de obra nacional, provocan la necesidad de trabajadores extranjeros.

En la actualidad, la valoración que el TUC hace del impacto de la inmigración en la sociedad británica es claramente positiva. Enfrentándose a lo que consideran prejuicios injustificados ampliamente extendidos por los periódicos sensacionalistas, con un importante reflejo en la opinión pública británica, los sindicatos afirman, en su respuesta a la Comisión parlamentaria sobre el impacto de la inmigración (2007), que la llegada masiva de los inmigrantes desde principios de los años noventa ha tenido un efecto económico y fiscal positivo, sin consecuencias negativas sobre los niveles salariales ni de empleo de los nativos, aunque admiten que en ciertos sectores reducidos, en los que se emplea mano de obra poco cualificada, la oferta de trabajadores inmigrantes puede estar disminuyendo las oportunidades de empleo de los nativos. Como ejemplo citan la construcción, aunque a su vez afirman que no existe suficiente evidencia de ello. En esta evaluación positiva del impacto de la inmigración sobre los niveles salariales y de empleo, el TUC se encuentra en contradicción con lo afirmado por varios analistas. Por ejemplo, el economista David Blanchflower asegura que las subidas salariales se han frenado en el RU desde la llegada masiva de inmigrantes esteuropeos, y lo relaciona con el temor al desempleo causado por esa misma llegada (<http://www.parliament.uk/documents/upload/EA218%20Blanchflower.doc>). Otro investigador (William Brown) indica que sólo la existencia del salario mínimo, establecido por primera vez en el país por el gobierno laborista de Tony Blair en 1998, ha evitado que la llegada de la inmigración haya provocado una caída de los sueldos importante, a la vez que ha profundizado la desigualdad salarial (<http://www.parliament.uk/documents/upload/EA184%20William%20Brown.doc>). Otras fuentes señalan que la llegada de trabajadores inmigrantes ha permitido mantener salarios muy bajos en algunos sectores descualificados, desincentivando así la búsqueda de un empleo entre autóctonos que en la actualidad subsisten gracias a las ayudas sociales (entrevistas con Martin Rush, Sarah Spencer y Bridget Andersen).

El propio TUC parece mantener ciertas contradicciones internas al respecto (bien resalta los aspectos negativos, bien los positivos, en función del público al que se dirige). Así, por ejemplo, en un documento también del año 2007, en respuesta a una consulta realizada por la Commission on Integration and Cohesion, el TUC afirma: “En la actualidad el reclutamiento de trabajadores inmigrantes es un área no regulada y esta falta de protección es un factor de atracción –un imán para la explotación que está contribuyendo a la práctica de la trata de seres humanos–. La evidencia muestra que los trabajadores inmigrantes están siendo utilizados para debilitar a los sindicatos y disminuir los salarios. Esto causa malestar en la comunidad en general” (TUC: *Integration and Cohesion. A TUC response*, abril 2007).

En cualquier caso, ante ese eventual efecto negativo de la inmigración, los sindicatos proponen como remedio un mayor refuerzo de los controles administrativos para evitar que los trabajadores inmigrantes reciban salarios por debajo del mínimo legal. En este sentido, datos recientes muestran que un 70% de los inmigrantes procedentes de Europa del Este obtienen salarios iguales o inferiores al salario mínimo, y que un 20% de los empresarios que emplean inmigrantes de ese origen (la gran fuente de inmigración en los últimos años) les pagan por debajo del salario mínimo (Low Pay Commission, marzo 2007; Anderson y otros, 2006). Junto a este refuerzo de los controles administrativos para evitar la explotación abusiva, los sindicatos proponen la creación de un cuerpo unificado de inspectores laborales, inexistente en el Reino Unido, donde las competencias en este terreno están repartidas entre varios cuerpos que no se coordinan. En la actualidad, la persecución de la contratación de inmigrantes ilegales es tan débil, y las multas tan pequeñas, que en la práctica resulta impune.

En segundo lugar, los sindicatos se proponen organizar a los trabajadores inmigrantes para conseguir su igualdad de trato y así “asegurar que los trabajadores nativos no sean afectados negativamente”. Por último, proponen utilizar parte de los beneficios económicos globales que la sociedad obtiene de la inmigración para “ayudar a esos que pueden verse afectados negativamente: reforzar la seguridad social, la formación y los servicios”. Los sindicatos están pensando con esta recomendación en algunos sectores de la población nativa blanca y de las minorías étnicas con altas tasas de fracaso escolar y desempleo, o en los grupos con especiales debilidades, como los aquejados de enfermedades mentales. Para todos ellos, la llegada masiva de los inmigrantes supone una reducción en las oportunidades de encontrar un trabajo.

Por último, los sindicatos reconocen que el aumento de la población por la vía de la inmigración puede estar causando problemas en los servicios locales como la sanidad, la educación o el transporte, porque su volumen no crece siempre al mismo ritmo que la población y piden una mejoría de los sistemas de cálculo y de las estimaciones de la población en los que se basa la asignación estatal de recursos a los Local Councils.

En conjunto, con su valoración positiva de la inmigración, los sindicatos se alejan del grueso de la opinión pública, que teme los efectos de ésta sobre la identidad nacional, el mercado de la vivienda, los servicios públicos, las ayudas sociales o (tras los atentados terroristas islamistas de los últimos años) la seguridad. En octubre de 2007, el 68% de los británicos considera que el número de inmigrantes en el país es excesivo ([www.ipsos-mori.com](http://www.ipsos-mori.com)), siendo el porcentaje más alto desde que esta pregunta se realiza. Un 64% piensa que las leyes de inmigración deberían ser más restrictivas, un 52% cree que el efecto de la inmigración en el país es negativo, y un 80% supone que los servicios públicos no van a ser capaces de absorber adecuadamente el aumento de la población causado por la inmigración. No existe ningún estudio sobre la extensión de



estas opiniones entre los propios afiliados sindicales, pero la existencia de campañas internas por parte del TUC para combatir el racismo parece indicar que los recelos ante la inmigración están también presentes en su interior (Jefferys y otros, 2004).

## **2.1. Afiliación sindical de los trabajadores inmigrantes**

Aunque no existen datos sistemáticos sobre la afiliación sindical, sí hay evidencia de que, en términos medios, los inmigrantes se afilian en porcentajes similares a los trabajadores nacionales dentro de cada sector. Así, en los sectores muy sindicalizados (servicios públicos, grandes empresas) los trabajadores inmigrantes están afiliados, y no lo están en los poco sindicalizados (el pequeño comercio, la hostelería, etc.). Los datos que menciona Wrench (2004), resultantes de varias encuestas del Policy Studies Institute, señalan que en el año 1982 el 56% de los trabajadores de origen asiático y de las Indias Occidentales estaba afiliado, mientras que los trabajadores blancos lo estaban en un 47%. Asimismo, una encuesta del mismo Instituto del año 1990 sigue mostrando que la afiliación sindical de los trabajadores inmigrantes es superior a la de los trabajadores blancos: el 44% de los trabajadores afrocaribeños y el 38% de los trabajadores indios estaban afiliados, frente al 35% de los trabajadores blancos afiliados. En cambio, paquistaníes y afroasiáticos (indios procedentes de Kenia y otros países africanos) tenían índices de afiliación ligeramente inferiores a los de los trabajadores blancos (33% y 28%); y entre los trabajadores de la minoría bangladesí menos afiliados que entre los de cualquier otro origen (14%). Datos más recientes, del año 2000, muestran que los trabajadores negros representan un 10% del total de afiliados del sindicato UNISON, que se ocupa del sector público (Kirton y Greene, 2002).

No existen datos recientes sobre la presencia de los afiliados inmigrantes o de minorías étnicas en las posiciones representativas en las estructuras sindicales. Los estudios realizados en décadas anteriores mostraban que su peso en los puestos intermedios o altos de los sindicatos era sensiblemente menor al que les correspondería por su afiliación. Una encuesta realizada por el Policy Studies Institute en 1984 ponía de manifiesto que los miembros negros tenían menos oportunidades de resultar elegidos que los blancos; el mecanismo que dificulta su acceso tiene que ver con los procedimientos informales de cooptación. Esa discriminación se mantenía en 1990, cuando la CRE (Comisión para la Igualdad Racial) encargó un estudio sobre la participación de los trabajadores negros en los sindicatos. Sin embargo, esto puede haber cambiado sustancialmente en estos años, aunque carecemos de datos que lo prueben.

Esa discriminación constatada en los años ochenta y noventa provocó un debate sobre la conveniencia de crear estructuras específicas para los trabajadores de color. Las posiciones sindicales al respecto han estado enfrentadas. Durante los años noventa el TUC comenzó a celebrar conferencias anuales de trabajadores negros para debatir los asuntos propios del grupo, y todos los sindicatos cuentan con medidas específicas de “discriminación positiva” destinadas a

mejorar la posición de los trabajadores negros dentro del sindicato, como la reserva de puestos en los órganos directivos, la creación de comités para la igualdad racial o los cursos de inglés para inmigrantes. El TUC es, además, muy activo en el nivel local, nacional y europeo en la promoción o en la participación en campañas contra el racismo. En la actualidad, por ejemplo, el TUC se ha opuesto a la Ley del Carné de Identidad para inmigrantes e intenta combatir la creciente islamofobia provocada por los ataques terroristas recientes.

La posición del TUC en los primeros años era de oposición a cualquier tipo de diferencia en las políticas sindicales. Esta posición la ejemplifica la declaración de su secretario en 1970: “El movimiento sindical se interesa por el hombre o la mujer como trabajador. El color de piel no tiene relevancia para su trabajo”.

Sin embargo, durante la segunda mitad de los setenta y en los años ochenta el TUC revisó su política y comenzó a adoptar políticas activas contra el racismo; ese cambio de actitud obedecía a demandas de algunas de sus bases sindicales, así como del análisis de los conflictos raciales producidos en los años setenta; a ello se añadía la preocupación por el crecimiento de grupos de extrema derecha –como el Frente Nacional–, que en las disputas sindicales apoyaban a los sindicalistas blancos. Las medidas incluían la redacción de programas y materiales contra el racismo, así como cursos de formación en la materia.

A pesar de sus esfuerzos, entre las dificultades que los sindicatos encuentran para atraer a los nuevos inmigrantes está la aparición de organizaciones que asocian a las minorías étnicas y que intentan influir en las políticas sindicales que afectan a sus socios. Algunas de estas asociaciones no sólo no excluyen, sino que potencian que sus miembros sean, además, afiliados sindicales.

Este tipo de organizaciones juega en ocasiones papeles cruciales en las situaciones de conflicto, fundamentalmente de apoyo a los colectivos que tienen un manejo reducido del inglés y de intermediación en conflictos que enfrentan a trabajadores nacionales y extranjeros. Una de las organizaciones más importantes en la actualidad es la Asociación de Trabajadores Latinoamericanos, centrada en el área londinense. Su origen muestra de forma clara las dificultades que los inmigrantes más recientes y sin un buen conocimiento del inglés encuentran para recibir apoyo de los sindicatos tradicionales. Como señala Davide Peró: “Aunque en principio los inmigrantes latinoamericanos podrían haber conseguido apoyo en el terreno laboral por parte de los sindicatos británicos, ese apoyo en la práctica no les era accesible, por razones relacionadas con el idioma y la comunicación, la confianza, la falta de contactos o relaciones entre el sindicato TGWU y el colectivo latino, y la ausencia de esfuerzos adecuados por parte del sindicato para acercarse a los trabajadores inmigrantes” (Peró, 2007).



## 3. BÉLGICA

### 3.1. Los sindicatos belgas

La sociedad belga está atravesada por numerosas líneas divisorias de tipo lingüístico, nacional e ideológico: la división entre Flandes, de idioma holandés, y Valonia, de habla francesa, es la más importante, con Bruselas inserta en Flandes pero de idioma francés. Otra importante línea divisoria es la que separa a los grupos laicos de los católicos, sobre la que se solapa la diferencia entre socialistas, cristianos y liberales.

Las organizaciones sindicales belgas se dividen básicamente en función de este último criterio. Además de su pluralismo ideológico, el sindicalismo belga se caracteriza por su organización en función del sector de actividad y del estatus profesional de los trabajadores, ya sean estos obreros manuales, empleados administrativos y de gestión o funcionarios de los servicios públicos. Las organizaciones sindicales participan en la concertación social a través de varios órganos interprofesionales: el Consejo Nacional del Trabajo, el Consejo Central de Economía y el Consejo Superior de la Seguridad y la Salud, y en las empresas, sean públicas o privadas, y en los ámbitos sectorial y regional.

En la actualidad, los sindicatos mayoritarios son la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) y la Fédération Générale du Travail en Belgique (FGTB, socialista), seguidas por la Centrale Générale des Syndicat Libéraux de Belgique (CGSLB). Según un informe de la *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (2004), la CSC es la organización sindical con mayor número de afiliados (1.637.000 en 2003), seguida por la FGTB (1.201.000), y la CGSLB (223.000), aunque estos datos incluyen a los afiliados activos y a los jubilados y estudiantes. Por ello, es preciso contrastar estas primeras estimaciones con las conclusiones de otro informe publicado por el *European Industrial Relations Observatory on-line* en el año 2007, según el cual en 2004 el 49% del total de los asalariados estaba afiliado a alguna

organización sindical; y en 1995, un 53%. Esto implica que, aunque en retroceso, la afiliación sindical en Bélgica sigue estando muy por encima de la media de la Unión Europea de los 25, que apenas era de un 25% en el año 2004.

### 3.2. La evolución de la inmigración

Como en Francia, la inmigración económica data en Bélgica del siglo XIX. Desde entonces hasta la Segunda Guerra Mundial, los inmigrantes son atraídos por la demanda de mano de obra en el proceso de industrialización del país, especialmente en las minas de hulla de la región de Valonia.

Las mayores cifras de inmigración se experimentan entre 1947 y 1974. En un primer momento, la mayoría de los inmigrantes extranjeros eran hombres, que llegaban solos para trabajar en el sector minero, la metalurgia y las obras públicas. Al contrario que otros países, como Francia o el Reino Unido, Bélgica nunca optó por el reclutamiento activo de trabajadores extranjeros de sus antiguas colonias. De hecho, hasta los años sesenta, el principal país de origen de sus inmigrantes era Italia, con el cual el gobierno belga estableció un acuerdo bilateral, inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial, para facilitar la llegada de mano de obra. Durante los primeros años del acuerdo, entre 1946 y 1949, 77.000 trabajadores italianos llegaron a Bélgica, la mayoría para trabajar en las minas de hulla situadas en Valonia (Martens, 1973; citado en Bousetta *et al.*, 2005). En aquellos años, además de los trabajadores italianos, las minas de hulla emplearon prisioneros de guerra alemanes (46.000 en enero de 1946, según Bousetta *et al.*, 2005). Cuando éstos retornaron a su país de origen, fueron reemplazados por inmigrantes llegados de Europa del Este.

Entre 1949 y 1957 llegaron unos 64.000 trabajadores italianos, pero el reclutamiento activo de mano de obra extranjera se interrumpió en varias ocasiones, coincidiendo con épocas de recesión económica (por ejemplo, en 1949-1950 y 1952-1955), y con la presión de las organizaciones sindicales. En el año 1956, otro acontecimiento alteró la política de reclutamiento activo de mano de obra del gobierno belga. Dos accidentes ocurridos en las minas de hulla provocaron la muerte de casi 150 italianos, y a raíz de ello, el gobierno italiano exigió mejoras en las medidas de seguridad y las condiciones de trabajo de los inmigrantes. Desde mediados de los cincuenta, el gobierno belga comenzó a dirigirse hacia otros países para el reclutamiento activo de mano de obra, y firmó acuerdos bilaterales con España (1956), Grecia (1957), Marruecos y Turquía (1964), Túnez y Argelia (1969 y 1970). Así, entre 1956 y 1967, se concedieron un total de 214.454 permisos de trabajo (Martens, 1973; citado en Bousetta y otros, 2005).

En los años sesenta, no solamente cambia la procedencia, sino también el destino de los trabajadores extranjeros, puesto que se diversifican las regiones donde se asientan, así como los sectores donde trabajan los nuevos llegados. Además, el perfil de los inmigrantes extranjeros

comienza a cambiar en la medida en que la promoción de la inmigración y de la reagrupación familiar por parte del gobierno favorece la formación de familias y comunidades. Para explicar este cambio, a los argumentos económicos relacionados con el déficit de mano de obra, el gobierno belga añade razones de carácter demográfico relacionadas con el envejecimiento de la sociedad. Martens (1973) explica también dicho cambio de actitud por el hecho de que el gobierno belga quiera mantener, e incluso reforzar, su capacidad de atracción hacia la mano de obra extranjera, frente a otros países del mismo contexto con los que está compitiendo. La consecuencia de esta mayor apertura hacia la inmigración familiar es que, a lo largo de la década de los sesenta, se aumenta la diversidad demográfica de los inmigrantes extranjeros, ya de distintas edades y de los dos sexos. Entre 1954 y 1970, la población extranjera pasa de unas 380.000 personas a más de 716.000, lo que representa un 7% del total de la población en este último año. En 1974, al igual que el resto de países de inmigración europeos, Bélgica decide el cierre de sus fronteras a la inmigración; medida que se mantiene hasta ahora. A pesar de ello, la proporción de población extranjera sobre el total sigue en aumento, hasta llegar al 8,7% de la población en 1981 y al 9% en 1990 (Wanner, 2002).

En la década de los ochenta aparecen nuevas figuras en el panorama de la inmigración en Bélgica: los demandantes de asilo y los refugiados. Así, entre 1988 y 2003 se presentaron casi 300.000 demandas de asilo, de las cuales más de un tercio entre 1998 y 2001 (Bousetta y otros, 2005). Según Alaluf y otros (2003), otro de los rasgos más destacables de esta última etapa es el aumento de la inmigración irregular, que difícilmente puede verse reflejada en las estadísticas. Además de su carácter irregular, la inmigración se caracteriza por el aumento de la diversidad de las regiones de origen de los inmigrantes, que proceden ahora de los países de la antigua Yugoslavia, Europa del Este, África Subsahariana y Asia.

A finales de diciembre de 2004, la población total de Bélgica era de 10,5 millones de habitantes, de los cuales 871.000 eran de nacionalidad extranjera, es decir, un 8,3% del total. A finales de octubre de 2007, esta cifra ha llegado al millón, y las nacionalidades más representadas son la italiana (16% del total de la población extranjera), la francesa (12%), la holandesa (12%), la marroquí (8%), la española (4%) y la turca (4%). Esta clasificación apenas ha variado desde principios de la década de los noventa, pero estas cifras no son un reflejo totalmente fiel de los flujos migratorios, puesto que parte de los inmigrantes extranjeros y sus descendientes, especialmente en el caso de los marroquíes y los turcos, han accedido a la nacionalidad belga, gracias a una legislación cada vez más abierta. Entre 1985 y 1997, más de 300.000 extranjeros obtuvieron la nacionalidad belga, sobre todo italianos (65.000), marroquíes (63.000), turcos (38.000) y franceses (26.000) (Jamin, 2003). Entre 1999 y 2004, 264.000 inmigrantes se regularizaron en procesos ordinarios, entre ellos 90.000 marroquíes, 54.000 turcos, 16.000 italianos,

15.000 ciudadanos de la República Democrática del Congo y 12.000 ciudadanos de la antigua Yugoslavia (Direction Générale de Emploi et Marché du Travail, 2006).

En cuanto a la situación de los trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo, en 2004 representaban el 9% del total de la población activa, formada entonces por 4,7 millones de personas. En este mismo año, la tasa de actividad de la población de nacionalidad belga era de un 69%, mientras que la de los extranjeros era algo menor, del 65%; pero su tasa de paro era muy superior: casi un cuarto de los activos de nacionalidad extranjera estaba en el paro (23,2%), frente al 10% de belgas. Cabe señalar que se observan disparidades importantes entre los diferentes grupos nacionales. Los marroquíes y los turcos son los colectivos que más se ven afectados por el paro, con un 45%, seguidos por los ciudadanos de la República Democrática del Congo y de Argelia, con un 40%. En el otro extremo, los holandeses (8%), los alemanes y los polacos (12%), así como los franceses (13%), son los colectivos con menor desempleo (Direction Générale de Emploi et Marché du Travail, 2006).

Se puede obtener una información más detallada sobre la situación del mercado laboral en Bélgica a partir de la *Enquête sur les forces du travail* (Encuesta sobre las fuerzas de trabajo), realizada por el Institut National de Statistique, equivalente de la Encuesta de Población Activa del INE. En 2004, el Instituto publica un estudio estadístico sobre la situación laboral de diferentes colectivos en función de su origen y de su nacionalidad (Okkerse y Termote, 2004). En este estudio, se analiza de forma separada la situación de las personas de nacionalidad y de origen belgas (denominados “autóctonos”), la de las personas que poseen la nacionalidad belga pero han nacido fuera del país (los “naturalizados”), y la de los inmigrantes extranjeros. Estos últimos aparecen desglosados entre comunitarios, marroquíes y turcos considerados de forma conjunta, y el resto de los no-comunitarios. Los datos que se presentan a continuación son una media de los resultados obtenidos para los años 2002 y 2003.

De la encuesta se deduce que los autóctonos son el grupo con la mayor tasa de actividad (66%) y el menor nivel de paro (7%), seguidos por los comunitarios (64 y 12%, respectivamente) y los naturalizados (61 y 16%). Si bien apenas un 42% de la población turca y marroquí es activa, casi la mitad se encuentra en el paro (47%). El paro también afecta a casi un tercio de la población activa entre el resto de los no-comunitarios (29%), cuya tasa de actividad es del 54%. En cuanto al sector de actividad, los datos muestran que la proporción de inmigrantes comunitarios, turcos y marroquíes que trabajan en la industria y la energía, o en la construcción, es más elevada que la de los autóctonos, la de los naturalizados y la del resto de los no-comunitarios. Por otro lado, destaca el hecho de que más de un tercio del resto de no-comunitarios esté trabajando en el sector del comercio, la hostelería, el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones, mientras que para los demás grupos este porcentaje oscila entre el 25 y el 29%. La proporción de los diferentes grupos de nacionalidad extranjera que trabajan en las actividades

financieras es superior a la de los belgas, independientemente de donde hayan nacido; mientras que ocurre exactamente lo contrario en el resto de los servicios, lo cual se explica en parte porque éstos incluyen los empleos de la función pública.

**DISTRIBUCIÓN EN PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN OCUPADA  
EN FUNCIÓN DEL SECTOR DE ACTIVIDAD, MEDIA PARA LOS AÑOS 2002-2003**

	Autóctonos	Naturales	Comunitarios	Turcos y marroquíes	Resto no-comunitarios
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	1,8	1,0 *	0,8 *	2,7 *	1,6 *
Industria y energía	18,7	16,6	22,4	26,4	12,7
Construcción	6,2	5,9	9,0	9,9	6,9
Comercio, hostelería, transporte, almacenamiento y comunicaciones	24,6	28,8	27,3	29,4	35,8
Actividades financieras	12,8	13,8	15,4	16,0 *	15,1
Otros servicios	35,9	33,9	25,1	15,6 *	27,9
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Okkerse y Termote (2004). INS, *Enquête sur les forces du travail*, 2002 y 2003.

\* Estas cifras presentan una posible falta de representatividad debida al tamaño reducido de la muestra original.

Otra de las variables que permite conocer mejor la situación del mercado laboral es la distribución en función del estatus profesional, y destaca el hecho de que tres de cada cuatro trabajadores turcos o marroquíes sean obreros, frente a un 40% del resto de los no-comunitarios, aproximadamente un tercio de los naturalizados y los comunitarios, y sólo uno de cada cuatro trabajadores belgas.

**DISTRIBUCIÓN EN PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN OCUPADA  
EN FUNCIÓN DE SU ESTATUS PROFESIONAL, MEDIA PARA LOS AÑOS 2002-2003**

	Autóctonos	Naturales	Comunitarios	Turcos y marroquíes	Resto no-comunitarios
Obrero	26	33	35	74	40
Empleado	33	31	35	12 *	30
Funcionario público	26	19	13	6 *	13
Autónomo	13	15	15	7 *	14
Ayudante	2	2	2	1 *	3
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: Okkerse y Termote (2004). INS, *Enquête sur les forces du travail*, 2002 y 2003.

\* Estas cifras presentan una posible falta de representatividad debida al tamaño reducido de la muestra original.



A raíz del proceso de ampliación de la UE, Bélgica, al igual que otros países europeos, impuso una moratoria a la libre circulación de los trabajadores de los nuevos países miembros, pero ello no ha frenado los flujos migratorios que provienen de esta zona. Los inmigrantes de Europa central y oriental siguen llegando, a menudo de forma irregular, para trabajar en la economía sumergida. Van Gyes (2005) señala que además de los que residen y trabajan en Bélgica de forma irregular, y los que lo hacen con un permiso de residencia y trabajo, habría una tercera categoría de trabajadores, que son contratados en sus países de origen pero trabajan en Bélgica, sin que sus condiciones de trabajo se rijan por la legislación belga. Ejemplos de ello pueden encontrarse en el sector de la limpieza, el transporte y la construcción. En 2006, Bélgica decidió mantener la moratoria, pero desde entonces facilita la llegada de los inmigrantes extranjeros si son empleados en ocupaciones y sectores de difícil cobertura.

### 3.3. Los sindicatos frente a la gestión política de la inmigración

Inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial, en el año 1948, se crea la *Commission tripartite de la main-d'oeuvre étrangère* (Comisión tripartita para la gestión de la mano de obra extranjera), que permite la participación de los sindicatos en la política migratoria, junto con el gobierno y las empresas. Desde ese momento y hasta la actualidad, preocupadas por el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la división étnica de la clase obrera, las organizaciones sindicales han sido contrarias a una política activa para el reclutamiento de inmigrantes (Ben Mohammed, 2000). Están a la vez en contra de una mayor llegada de trabajadores extranjeros y a favor de la equiparación de los derechos de los extranjeros con los de los nacionales. Mientras que en un primer momento, su preocupación se centraba en los derechos laborales y salariales de los trabajadores, más adelante se amplió a todo tipo de derechos sociales, políticos y cívicos de toda la población inmigrante.

Dos importantes documentos muestran la actitud vigente desde los años setenta de las dos principales organizaciones sindicales ante la gestión política de la inmigración. En el caso de la CSC, se trata de la elaboración, en 1975, del *Statut de l'immigré*, que pretende recoger las reivindicaciones de los trabajadores extranjeros, y se articula en torno a tres dimensiones: socioeconómica, cultural y política. En el caso de la FGTB, se trata del *Manifeste pour l'intégration des travailleurs immigrés*, que se publica en 1986, y pone el acento sobre la lucha contra las discriminaciones, el racismo y las posiciones de la extrema derecha.

En cuanto a la historia de la posición sindical respecto de la inmigración desde el cierre de las fronteras decidido en el año 1974, hay que destacar primero la formación, en 1977, del colectivo *Objectif 82* (Objetivo 82), en el que participan la CSC y la FGTB, junto con representantes del movimiento en pro de los derechos humanos. Las tres principales reivindicaciones que

defiende el colectivo son la regulación de la residencia (*securité du séjour*), el derecho de voto en las elecciones locales para los extranjeros y la adopción de una ley en contra del racismo. Al igual que Ben Mohammed (2000), Alaluf y otros (2003) consideran que el *Objectif 82* ha tenido un peso importante y es uno de los factores que permite explicar la adopción de una ley sobre las condiciones de acceso, de residencia y de establecimiento de los extranjeros en 1980, de una ley en contra del racismo en el año siguiente, así como la reforma de las normas para la adquisición de la nacionalidad en 1984, lo que supuso una ampliación de las condiciones de acceso. Los extranjeros no comunitarios obtuvieron en el año 2004 el derecho de voto bajo determinadas condiciones en las elecciones locales, pero no el derecho a presentarse.

El inicio de una política de integración en Bélgica viene marcado por la reforma del código de la nacionalidad, en 1984; y se abre una segunda etapa en 1989, con la creación del *Commissariat royal à la politique des immigrés* (Comisaría real para la política de los inmigrantes). La creación de dicho organismo se puede considerar como la respuesta del gobierno frente al auge de la extrema derecha en las elecciones de octubre de 1988. Se plantea de forma oficial la necesidad de poner en marcha una política para la integración de los inmigrantes y sus descendientes, y se adoptan una serie de medidas en relación con la vivienda, la educación, el trabajo y la salud. Con ello se reconoce de forma oficial que la presencia de los trabajadores extranjeros y de sus familias no es un fenómeno temporal, sino duradero. La política del gobierno recibe entonces el total apoyo de las organizaciones sindicales (Alaluf y otros, 2003).

A lo largo de los años ochenta, los sindicatos se declararon contrarios a varias de las decisiones del gobierno cristiano-liberal, tales como el retorno forzoso de los parados de larga duración, y las restricciones de los derechos de reagrupación familiar, de los permisos de trabajo permanentes y de las ayudas sociales. En algunas ocasiones, los sindicatos actuaron conjuntamente con las asociaciones contra el racismo y las organizaciones de inmigrantes.

Desde mediados de los setenta, tras el cierre oficial de las fronteras a la inmigración, la irregularidad de los trabajadores inmigrantes se convierte en motivo continuo de preocupación para los sindicatos. Al igual que otros países, Bélgica sufrió un aumento del desempleo en los años setenta y, posteriormente, una importante terciarización, así como flexibilización de los empleos. En este contexto, a pesar de la adopción de medidas cada vez más restrictivas en materia de control de las entradas y de las estancias de inmigrantes, se mantiene la inmigración; de modo que la situación de los que han llegado más recientemente se caracteriza por la irregularidad o clandestinidad. Durante las últimas décadas, la regularización de los inmigrantes se convierte en una de las reivindicaciones centrales de las organizaciones sindicales.

En este sentido, los sindicatos se mostraron a favor del primer proceso de regularización extraordinaria, que se produjo en Bélgica en 1974, y del que se beneficiaron unos 8.000 inmigrantes.

Aquella primera regularización fue promovida y gestionada por el Ministerio de Trabajo, mientras que en 1999, el segundo proceso de regularización se desarrolló bajo la tutela del Ministerio del Interior, lo que indicaba un cambio de la filosofía en la gestión de los flujos migratorios. En este segundo proceso de regularización se presentaron 37.000 expedientes, de los cuales unos 26.000 habían recibido una respuesta positiva en junio de 2005.

A nivel nacional, las medidas más destacables adoptadas desde los años noventa hasta la actualidad son la creación, en 1993, del *Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme* (Centro para la igualdad de oportunidades y la lucha en contra del racismo), que vino a reemplazar al *Commissariat royal à la politique des étrangers*; la introducción de nuevas reformas del código de la nacionalidad, que suponen una nueva ampliación de las condiciones de acceso a ésta, y permitieron la naturalización de unas 215.000 personas entre 1997 y 2001, sobre todo marroquíes (80.000), turcos (49.000), e italianos (11.550); la celebración de las primeras elecciones del *Conseil supérieur des musulmans de Belgique* (Consejo superior de los musulmanes de Bélgica) y el reconocimiento del Islam como religión oficial; el derecho de voto de los extranjeros en las elecciones locales, al que ya se ha hecho referencia antes; así como la adopción de una serie de instrumentos jurídicos para luchar contra la discriminación y el racismo, entre los cuales se puede dar como ejemplo el Plan para la acción en contra de todas las formas de discriminación y racismo, adoptado en marzo de 2000.

En este sentido, hay que recordar el auge de la extrema derecha en Flandes desde finales de los años ochenta, que se manifiesta con la aparición del partido *Vlaams Blok*, con influencia en el debate político sobre la inmigración. En cuanto a la opinión pública, Bélgica es uno de los países europeos más xenófobos y racistas, tal y como queda recogido en las encuestas internacionales. Así, según el Eurobarómetro realizado por la Comisión Europea en 1997, Bélgica era el país con un mayor porcentaje de personas que declaraban ser racistas (55%), ya fueran “muy racistas” o “bastante racistas”, con un 22 y un 33%, respectivamente. Lo mismo ocurría con el porcentaje de personas (56%) que consideraban que había demasiados extranjeros, el mismo porcentaje que representaban los belgas que consideraban que los inmigrantes extranjeros nunca podrían ser aceptados como plenos miembros de la sociedad. En el Eurobarómetro del año 2000 dedicado monográficamente al racismo, Bélgica destacaba también como el país con mayor número de personas en posiciones de “intolerancia” hacia la diferencia étnica.

En Bélgica, el partido de extrema derecha, ahora denominado *Vlaams Belang*, obtuvo en junio de 2007 un 12% de los votos en las elecciones legislativas, consiguiendo diecisiete escaños en la *Chambre des représentants* y cinco en la segunda cámara. Además, habría que tener en cuenta los resultados de otro partido de extrema derecha, aparecido más recientemente en el panorama político de las regiones francófonas: el *Front National*, que obtuvo en torno a un 2,5% de

los votos, consiguiendo así un escaño en cada cámara. En las últimas elecciones regionales, celebradas en 2004, el Front National obtuvo un 8% de los votos en Valonia, mientras que el Vlaams Blok fue el segundo partido más votado en Flandes, con un 24% de los votos. En Bruselas-Capital, un 9% del electorado decidió votar por uno de los dos partidos.

Estos resultados muestran un avance de los partidos de extrema derecha en términos electorales. Así, en las anteriores elecciones regionales, que se celebraron en 1999, el Vlaams Blok recibió un 15% de los votos en Flandes, mientras que un 4,5% de los votantes en Valonia decidieron votar para el Front National (casi la mitad que en 2004). En Bruselas-Capital, los resultados electorales de ambas formaciones sumaron un 7% del total de los votos.

La actitud hacia los inmigrantes extranjeros y sus descendientes también se puede medir a partir de las quejas registradas por el *Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme*. Así, en el periodo que va desde 1997 hasta 2001 se registraron cada año entre 1.100 y 1.500 quejas por situaciones de discriminación por motivos raciales (Fuente: Alaluf y otros, 2003: 5-6).

Frente al racismo y la xenofobia, los sindicatos reaccionan con diferentes medidas:

- La FGTB y la CSC defienden, e incluyen en sus estatutos, los *principios de tolerancia hacia la diferencia e igualdad* de los trabajadores, al margen de su origen, raza o nacionalidad.
- Los sindicatos impulsan la adopción de una serie de *acuerdos colectivos del trabajo* (CCT) para proteger a los trabajadores frente a las situaciones discriminatorias. Ejemplos de ello son la reforma del CTT n.º 38, que introduce en 1999 la posibilidad de que los autores de prácticas discriminatorias sean sancionados por la vía penal; o la adopción en 1996 de un código de buenas prácticas relativo a la prevención de la discriminación racial hacia los trabajadores inmigrantes, firmado por la FGTB, la CSC y la CGSLB, junto con la organización empresarial en el sector de las empresas de trabajo temporal.
- En 1994, las organizaciones sindicales firman un *acuerdo de colaboración* con el Centro para la Igualdad de Oportunidades, y con ello se comprometen a colaborar en la identificación y la denuncia de los actos de racismo ocurridos en el empleo, o durante la búsqueda de un empleo.
- En el mismo año 1994, tanto la CSC, como la FGTB y la CGSLB deciden firmar un *acuerdo contra la extrema derecha*, uno de cuyos elementos es excluir de sus filas a los miembros de la extrema derecha.
- Los sindicatos han favorecido también la integración de los inmigrantes y de sus descendientes con la firma de dos *acuerdos interprofesionales*, el primero de los cuales reconoce a los inmigrantes como un colectivo en situación de riesgo (1999-2000), y el segundo propone el desarrollo de una acción positiva para facilitar la inserción de los jóvenes de origen

extranjero (2003-2004). Parte de los delegados sindicales y de los afiliados se mostraron en contra de la firma de este segundo acuerdo interprofesional, al considerar que los jóvenes de nacionalidad y de origen belgas se verían perjudicados (Alaluf y otros, 2003).

Además de estas actuaciones, las organizaciones sindicales no han dejado de promocionar y poner en marcha distintas campañas de sensibilización, y de publicar folletos, documentos internos y comunicados de prensa, para reafirmar y defender su postura en contra del racismo, la discriminación y la extrema derecha.

En Bélgica, junto al gobierno central, las comunidades flamenca y francesa, así como las regiones, tienen competencias en materia de integración. En el caso de Flandes, desde principios de los años noventa, los responsables políticos han promovido una serie de medidas para facilitar el acceso al trabajo de los grupos vulnerables en general, y los grupos alóctonos en particular<sup>3</sup>. Las organizaciones sindicales intervienen en la definición de los grupos vulnerables, y participan en los proyectos para la creación de empleo, la formación y la adopción de medidas en contra de la discriminación. Sin embargo, Alaluf y otros (2003) señalan que la aplicación de dichas medidas se encuentra con varias dificultades, entre las cuales destacan los prejuicios de los actores involucrados en la acción para favorecer el empleo de los colectivos más vulnerables. Por otra parte, el Centro para la igualdad de oportunidades considera que la implicación de las organizaciones sindicales no ha sido suficiente, lo cual se podría explicar en parte por la oposición de los trabajadores a dichas medidas políticas. Parece que los sindicatos tratan de paliar estas dificultades. Ejemplo de ello es el hecho de que la FGTB reivindique la adopción de una ley que favorezca una participación equilibrada de los grupos más vulnerables en el mercado laboral (Alaluf y otros, 2003). En 2002, fue el único sindicato que apoyó la propuesta del entonces Ministro para la Integración Social de implantar cuotas obligatorias de contratación de trabajadores de origen extranjero para combatir la discriminación laboral (Vandewattyne, 2002).

### **3.4. La participación sindical de los inmigrantes extranjeros y sus descendientes**

Desde la Segunda Guerra Mundial las organizaciones sindicales han favorecido la participación de los inmigrantes en sus filas, hasta el punto de que los sindicatos son el primer espacio para la participación política al que acceden los trabajadores extranjeros. Pueden distinguirse

<sup>3</sup> En el año 1998, un decreto de la comunidad flamenca establece una definición oficial para el término "alóctono". Son consideradas alóctonas las personas que residen en Bélgica si uno de sus padres o abuelos ha nacido fuera de Bélgica, todo ello al margen de si poseen o no la nacionalidad belga. El texto indica además que los alóctonos descienden de la inmigración no-europea y se caracterizan por su situación de desventaja, que se puede explicar o bien por su origen étnico, o bien por la precariedad de la situación socioeconómica en la que se encuentran.

varias fases relacionadas con el proceso de integración de los trabajadores extranjeros en las organizaciones sindicales.

Durante los años cincuenta y sesenta, los sindicatos promovieron la afiliación de los trabajadores extranjeros para aumentar su número de afiliados y evitar la división del movimiento obrero, así como el deterioro de las condiciones de trabajo. Así, la CSC intentó promover la afiliación de los trabajadores extranjeros para reforzar su representatividad en el sector minero, donde trabajaban la mayoría de ellos y donde el sindicato no era mayoritario. En esos años, los trabajadores extranjeros mostraban cierta desconfianza y reticencia hacia las organizaciones sindicales a la hora de afiliarse. Ello se podría explicar en parte por la actitud de los sindicatos en contra del reclutamiento de nueva mano de obra extranjera, pero también por la situación precaria en la que vivían y trabajaban los inmigrantes. Con el objetivo de aumentar la afiliación sindical de los trabajadores extranjeros, e incluso la del conjunto de los trabajadores, la CSC planteó entonces que la afiliación sindical fuera obligatoria, mientras que la FGTB proponía que los convenios colectivos solamente se aplicaran a los trabajadores sindicados.

A partir de los años setenta, cuando los trabajadores extranjeros consiguieron el derecho a votar y a ser elegidos en las elecciones de empresa, una parte del movimiento sindical decidió transformar la actitud “paternalista” y “asistencial” que predominaba hasta entonces hacia los trabajadores extranjeros, para implicar a estos últimos de manera más activa en el movimiento sindical, integrándolos como candidatos en las listas para las elecciones de la empresa. Por otro lado, en las décadas de los setenta y ochenta tuvieron lugar una serie de huelgas en las que la mayoría de los participantes eran trabajadores extranjeros, lo que rompió con la idea parcialmente extendida de que éstos no estaban dispuestos a participar de forma activa en las luchas obreras ni a implicarse en el sindicalismo.

Más allá de estas líneas generales, que caracterizan la actitud del movimiento sindical hacia los trabajadores extranjeros, cabe señalar algunas diferencias internas en la organización de éstos dentro de la CSC y la FGTB.

En la FGTB ha predominado la representación unitaria de los trabajadores, sea cual sea su nacionalidad de origen. Si bien se creó una *Commission des travailleurs immigrés* ya en el año 1947, dicha Comisión no era responsable de la organización de la acción sindical, sino de la atención a los trabajadores extranjeros, mediante un servicio de información y un servicio jurídico, así como del reclutamiento de los afiliados de nacionalidad extranjera. En cualquier caso, el desarrollo y la actividad de esta Comisión tuvieron un escaso alcance (Alaluf y otros, 2003).

En el año 1982, en la FGTB se produce un cierto cambio con la creación de grupos específicos para los jóvenes, los extranjeros y los parados, con el objetivo de promover su participación y de que su voz fuera escuchada dentro de la organización sindical. En 1984, durante la celebración

de su congreso general, el sindicato se interrogó sobre el papel de los inmigrantes extranjeros en su seno, aunque no se planteó ninguna medida específica con el fin de reforzar la participación sindical de dicho colectivo (Bouras, 1987c).

Por su parte, la CSC creó en 1947 el *Service des travailleurs migrants*, que se encargó de desarrollar servicios jurídicos y sociales para la atención de los inmigrantes extranjeros y de su reclutamiento (Dresse, 1997). La principal diferencia que existe respecto de la integración de los inmigrantes entre la FGTB y la CSC es que en la segunda los trabajadores extranjeros son organizados en función de su nacionalidad. Así, la *Commission nationale des travailleurs migrants*, creada en 1962, con los mismos objetivos que los del anterior *Service des travailleurs migrants*, pasó a estar integrada, entre otros, por representantes de los trabajadores extranjeros según su nacionalidad.

A finales de los setenta, la CSC constató la inercia de las secciones nacionales y de las comisiones federales específicas dirigidas a los inmigrantes extranjeros y, por ello, decidió introducir ciertos cambios en su estrategia, promoviendo la creación de asociaciones de carácter cultural (ejemplo de ello son las *Maisons Arabes de Culture Ouvrière*, Casas Árabes de Cultura Obrera) o de carácter religioso, para favorecer la autoorganización de los trabajadores extranjeros; pero una década después el sindicato decide poner fin a la organización por nacionalidades, cuando el gobierno reconoce que la inmigración no es un fenómeno temporal, a finales de los años ochenta. La organización por nacionalidades no solamente pierde sentido por el hecho de que la población inmigrante se vaya estableciendo e incorporando en la sociedad receptora, sino también porque los extranjeros van adoptando la nacionalidad belga, a medida que se lo permiten las sucesivas reformas del código que regula el acceso a la nacionalidad (Loof, 1987).

Aunque la FGTB destaca por haberse negado a la formación de secciones sindicales específicas en función de la nacionalidad de los trabajadores, en la década de los ochenta la sección regional de la FGTB en Bruselas-Capital adopta una actitud parecida a la de la CSC durante los mismos años. Así, De Schutter (1992) señala que la central regional de la FGTB reconoce el derecho de los trabajadores extranjeros a formar grupos específicos, con el argumento de que se ven afectados por problemas diferentes como la discriminación y el racismo. Por otro lado, la central de la FGTB en Bruselas-Capital trabaja conjuntamente con diferentes asociaciones de inmigrantes y participa en la creación de otras. Con ello establece un vínculo entre las reivindicaciones laborales, específicas y características de una organización sindical, y las reivindicaciones sociales y culturales de los inmigrantes extranjeros y de sus descendientes.

En cuanto a la participación de los trabajadores extranjeros en las elecciones sindicales, los inmigrantes obtuvieron el derecho de voto en 1950 y el de elegibilidad en 1958, pero solamente en el sector minero, donde trabajaba entonces la mayoría de ellos. En 1971 se equipararon los derechos de voto y de elegibilidad de los trabajadores extranjeros con los de los trabajadores

nacionales en el conjunto de las empresas, en las votaciones para la formación de los Comités de Empresa, y en los entonces Comités de Seguridad e Higiene (hoy denominados Comités para la Prevención y la Protección del Trabajo). Sin embargo, los datos disponibles, aunque antiguos, reflejan un problema de subrepresentación de los trabajadores de nacionalidad extranjera en estos procesos electivos.

De hecho, en 1975, mientras que representaban un 10% del total de la mano de obra en las empresas en las que se celebraron elecciones, los trabajadores extranjeros solamente representaron un 5,6% de los candidatos de la CSC (1.160 personas), y un 5,5% de los candidatos de la FGTB (1.056 personas). De los 2.216 candidatos extranjeros que se presentaron, 662, un 5,4%, fueron elegidos (Spineux, 1979). En 1983, mientras que representaban un 8,4% del total de la mano de obra en las empresas donde tuvieron lugar elecciones, los trabajadores extranjeros representaron un 6,4% de los candidatos y un 4,7% de los que resultaron elegidos (Blaise, 1985). Es decir, en ese periodo disminuyó el peso de los trabajadores extranjeros respecto del total de los trabajadores<sup>4</sup>, pero aumentó su proporción entre los candidatos y disminuyó su porcentaje respecto del total de candidatos elegidos.

**PORCENTAJE DE TRABAJADORES EXTRANJEROS RESPECTO DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES, DEL TOTAL DE LOS CANDIDATOS Y DEL TOTAL DE LAS PERSONAS ELEGIDAS EN LAS EMPRESAS DONDE TUVIERON LUGAR ELECCIONES A COMITÉS DE EMPRESA**

	1975	1979	1983
Respecto del total de los trabajadores	10,0	9,1	8,4
Respecto del total de los candidatos	5,4	5,7	6,4
Respecto del total de candidatos elegidos	5,4	4,0	4,7

FUENTE: Blaise (1987); citado en Alaluf y otros (2003).

A partir del año 1983 se suspende la recolección y publicación de datos oficiales detallados por parte del Ministerio del Empleo y del Trabajo sobre la participación de los trabajadores en las elecciones sociales en función de su nacionalidad. A pesar de ello, varios autores coinciden en que se mantiene la subrepresentación de los inmigrantes y sus descendientes en las instancias sindicales, aunque es posible que la situación haya mejorado ligeramente (Blaise, 1995; Ben Mohammed, 2000). Recientemente, la CSC reconoció que los trabajadores inmigrantes, junto con los jóvenes y los parados, no están suficientemente representados en las estructuras del sindicato (CSC, 2000).

<sup>4</sup> Según Rea (1999), esta evolución se puede explicar por la crisis del empleo y el aumento del paro, que afectan con más fuerza a los trabajadores extranjeros que a los nacionales.





## 4. ALEMANIA

### 4.1. La historia migratoria alemana: de la emigración a la inmigración

Alemania no se ha convertido en un país de inmigración hasta la segunda mitad del siglo XX. Así, en los siglos XVIII y XIX, millones de alemanes emigraron a Europa del Este y del Sureste formando, en muchas ocasiones, núcleos alemanes que han perdurado con su lengua y tradiciones durante mucho tiempo. Además, en el siglo XIX, unos cinco millones de alemanes emigraron a Estados Unidos. En el siglo XX continuó el éxodo alemán y unos 300.000 judíos alemanes huyeron de su país a causa del régimen nazi. Aunque hoy el saldo migratorio de Alemania es positivo, muchos emigrantes alemanes altamente cualificados buscan en otros países un entorno laboral más propicio<sup>5</sup>.

La inmigración en Alemania puede resumirse en las siguientes etapas:

- Durante el II Reich (1871-1918) se reclutaron 1.200.000 trabajadores procedentes de Polonia y el Imperio Austrohúngaro.
- Tras la Segunda Guerra Mundial y hasta el cierre de fronteras con Europa del Este (en el periodo 1945-1961), un total de 15 millones de personas llegaron a Alemania procedentes de Europa del Este y del Sureste, ya fueran alemanes residentes en antiguos territorios alemanes (la franja más oriental de la RDA, que pasó a soberanía polaca), alemanes residentes en otros países de Europa del Este (los alemanes de los Sudetes, por ejemplo,

<sup>5</sup> *The Economist*, "Auf widersehen, Fatherland", 26 de octubre de 2006. En los seis primeros meses del año 2006 se estima en 22.000 el número de salidas de emigrantes alemanes. Una cifra menor en un país de cerca de 82 millones de habitantes pero que apunta una tendencia compartida con otros países desarrollados que experimentan una fuga de personal cualificado en busca de oportunidades laborales más propicias en otros países.

expulsados por el gobierno checoslovaco) o no alemanes que huían de las zonas de ocupación soviética.

- En los años cincuenta y sesenta se intensifica la inmigración de procedencia de los países del arco mediterráneo. Entre 1955 y 1968 se firmaron acuerdos con Italia, Grecia, España, Turquía, Marruecos, Túnez, Portugal y Yugoslavia. En teoría, se trataba de una situación temporal, que debía permitir la contratación de “trabajadores invitados” (*Gastarbeiter*), quienes supuestamente regresarían a sus países de origen al finalizar sus contratos o su vida laboral. Entre 1955 y 1973, mediante acuerdos suscritos con los países de origen, llegaron unos 14 millones de trabajadores, la inmensa mayoría de los cuales residió en Alemania sólo de forma temporal. En 1973, los trabajadores extranjeros en Alemania ascendían a 2.595.000, lo que representaba el 11,6% de la población empleada del país.
- En 1973, durante la crisis del petróleo, la primera crisis económica que sufre Alemania después de la Segunda Guerra Mundial, el gobierno de Willy Brandt (una coalición de socialdemócratas y liberales) paraliza el reclutamiento de trabajadores extranjeros. A partir de ese momento, los extranjeros que siguen llegando lo hacen por la vía de la reagrupación familiar, las demandas de asilo o la inmigración irregular, con la excepción de los inmigrantes de ascendencia alemana (alemanes étnicos)<sup>6</sup>, y los provenientes de países de la UE. Comienza así una nueva etapa que dura hasta nuestros días, con sucesivas normas y políticas dirigidas a impedir, o al menos frenar, la llegada de más inmigrantes a Alemania, sin que, por ahora, hayan logrado éxito, a juzgar por los datos disponibles.

Entre 1973 y nuestros días, se han aprobado diversas leyes que han tratado, por una parte, de regular la reagrupación familiar y, por otra, de fomentar el retorno de los trabajadores inmigrantes que llegaron en su día como “trabajadores invitados”, con resultados que no han alcanzado la magnitud deseada por los gobiernos de turno<sup>7</sup>. Ello ha ocasionado un flujo de entrada y salida considerable que, en términos netos, sigue siendo positivo. La población extranjera en Alemania ha seguido creciendo. En diciembre de 1993 había 6.878.117 extranjeros residentes en la RFA, y en diciembre de 2001 los extranjeros residentes en el país ascendían a 7.318.600 individuos<sup>8</sup>. A finales de 2004, residían en Alemania en torno a 6,7 millones de extranjeros. Cyrus (2005) considera que

<sup>6</sup> Desde los años setenta se estima que han llegado a Alemania unos cuatro millones de inmigrantes de ascendencia alemana, de los cuales más de la mitad lo hicieron a partir de los años noventa (Cyrus, 2005).

<sup>7</sup> Un buen resumen de lo ocurrido con la población de origen turco –el grupo inmigrante más importante de Alemania, que en 2001 suponía el 26% de todos los residentes de origen extranjero– puede verse en Pérez-Díaz y otros (2004), *La inmigración musulmana en Europa: turcos en Alemania, argelinos en Francia, marroquíes en España*, Barcelona: La Caixa, Colección de Estudios Sociales, n.º 18. Disponible en pdf en [www.estudios.lacaixa.es](http://www.estudios.lacaixa.es).

<sup>8</sup> Fuente: *op. cit. supra*.

este retroceso (600.000 personas respecto de 2001) se explica por el acceso a la nacionalidad alemana de parte de la población extranjera, facilitado por los cambios legislativos realizados a partir del año 2000. De estos 6,7 millones de personas extranjeras, un 29% proviene de otro país de la UE, un 45% del resto de países de Europa, un 11% de Asia, un 4% de África y un 3% del continente americano. En este mismo año 2004, el principal grupo inmigrante eran los turcos (26%), seguidos por los ciudadanos de la antigua República Yugoslava (5,7%), los croatas (3,4%), los rusos (2,6%), los ciudadanos de Bosnia-Herzegovina (2,3%) y los ucranianos (1,9%). Cyrus (2005) señala las diferencias en función del tiempo de la estancia de los inmigrantes extranjeros: así, frente a la regularidad de la estancia (en 2003, más del 50% residía en el país desde hacía por lo menos diez años), se observan también situaciones de migración circular entre el país de origen y el país receptor.

En los últimos años se han adoptado varias reformas legislativas que implican un cambio de la gestión política de la inmigración. En este sentido, destaca el hecho de que con la Ley de julio de 2004, Alemania haya finalmente reconocido su carácter de país de inmigración, así como la ampliación de las condiciones de acceso a la nacionalidad. Mientras que se facilita el acceso a la comunidad nacional, aumenta la preocupación por la integración, y prueba de ello es la instauración, al igual que en otros países receptores de Europa del Norte, de cursos con el fin de evaluar la capacidad de incorporación de los inmigrantes en la sociedad alemana. Otro de los rasgos que caracteriza las tendencias actuales de la inmigración en Alemania es la restricción del acceso al asilo, y el resurgir de la demanda de mano de obra, ahora altamente cualificada.

## 4.2. El sindicalismo ante las políticas migratorias

Alemania es uno de los países europeos con mayor tradición sindical, con una alta sindicación y un peso relevante de los sindicatos en la vida de las empresas. Ello obedece al modelo de sindicato que se desarrolla a partir de la Segunda Guerra Mundial y que configura a los sindicatos como “organizaciones intermediarias” y como “corporaciones casi públicas”, según los definen diversos expertos<sup>9</sup>.

El criterio de “una empresa, un sindicato” hace de los sindicatos unificados una fuerza neutral política e ideológicamente y un elemento clave de la representación común de todos los empleados, independientemente de sus características (edad, sexo, nacionalidad, origen étnico, etc.). Como lo definió Theodor Geiger en 1949 (Kühme, 2000), el sistema de relaciones laborales se configura como “un conflicto de clase institucionalizado”, en el que los conflictos de clase estructurales se transforman en conflictos de interés, limitados y controlables. La principal

<sup>9</sup> Términos acuñados, respectivamente, por Walter Müller-Jentsch y Götz-Briefs, citados por Peter Kühme (2000).

organización sindical es la Confederación de Sindicatos Alemanes o DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*), dentro de la cual se agrupan varios sindicatos organizados por sectores. Según un informe del *European Industrial Relations Observatory on-line*, en 2003, la DGB agrupaba un 83,4% de los afiliados sindicales en Alemania, frente a un 13,3% para la Federación Alemana de Funcionarios Públicos (DBB) y un 3,3% para la Federación Cristiana de los Sindicatos en Alemania (CGB). A pesar de la aplastante mayoría de la DGB, cabe señalar que desde 1993 ésta ha ido perdiendo parte de su peso en términos de afiliación. El sistema de representación se basa en los comités de empresa elegidos por los trabajadores, en los que los sindicatos mantienen mayor o menor influencia en función de su éxito en las elecciones sindicales.

Los sindicatos alemanes han estado y están involucrados en la formulación de la política gubernamental de inmigración. En este sentido, participan en diversos órganos consultivos y decisorios, y a lo largo de las últimas décadas han tomado parte en la configuración de muchas decisiones que afectan a la política de inmigración y a la representación de los intereses de los trabajadores extranjeros en las empresas, aunque esto no implica que sus posiciones hayan sido siempre escuchadas y aceptadas. La posición de los sindicatos ante la inmigración se ha modificado en función de las cambiantes condiciones de la economía, del mercado de trabajo y de los avatares geopolíticos que ha experimentado Alemania en la segunda mitad del siglo XX, que han forzado revisiones continuas de sus estrategias. Los sindicatos tienen al menos voz en todas las instituciones públicas y políticas relevantes. La “acción concertada” les otorga un sitio en los órganos consultivos del gobierno y en diversas instituciones, como los comités consultivos del parlamento, en el que además están indirectamente representados a través de los partidos políticos. Por otro lado, intervienen en audiencias públicas (*public hearings*) ante el Parlamento (*Bundestag*), como ocurrió cuando se introdujeron modificaciones a la ley de extranjería.

Los sindicatos han participado en la formulación de la política de inmigración a través del comité rector del Instituto Federal de Trabajo<sup>10</sup>, que intervino en la política de reclutamiento de trabajadores extranjeros en las décadas de los cincuenta y sesenta del pasado siglo, y en la elaboración de políticas para la igualdad entre trabajadores inmigrantes y autóctonos en materia de salarios, condiciones laborales y acceso al estado de bienestar. Otro punto de encuentro y negociación entre sindicatos y gobierno en este tema es el Grupo de Coordinación de Trabajadores Extranjeros del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. En ese órgano están representados sindicatos, empresarios, Iglesias, el Instituto Federal del Trabajo, los

<sup>10</sup> Institución pública tripartita en la que están presentes la administración pública, los empresarios y los sindicatos.

Departamentos de Trabajo de los *Länder*, los grupos parlamentarios del *Bundestag* y otros ministerios de rango federal.

La Ley de Representación de los Empleados (*Betriebsverfassungsgesetz*) establece que, en el ámbito laboral, tanto los comités de empresa como los empresarios deben velar para evitar la discriminación por motivos raciales, religiosos o de origen nacional. Asimismo, el comité de empresa tiene la tarea de “integrar a los trabajadores extranjeros en su lugar de trabajo y promover el entendimiento entre ellos y los trabajadores alemanes”. Estas normas se refieren tanto al área de cooperación y codecisión de los comités de empresa en asuntos sociales y de empleo, como a los procedimientos de elección y la representación de los candidatos no alemanes en los comités de empresa, la distribución de tareas y la liberación de empleados de sus puestos de trabajo para ocuparse en los comités de empresa.

### **4.3. La evolución de la actitud de los sindicatos ante la política migratoria**

Los sindicatos alemanes se enfrentaron al problema de la inmigración por primera vez en 1955, seis años después de haberse configurado su principal plataforma organizativa (la DGB). En aquel momento todavía estaban llegando al país alemanes procedentes de otros países de Europa Central y del Este, así como ciudadanos alemanes de la RDA y el desempleo afectaba a cerca de un millón de nacionales.

En ese periodo la posición sindical fue de reserva y los sindicatos desarrollaron una política esencialmente reactiva. Entre 1955 y 1973, los sindicatos apoyaron la igualdad de derechos entre trabajadores extranjeros y nacionales, pero siempre con el supuesto de que los trabajadores extranjeros llegarían de manera estrictamente temporal y podrían ser devueltos a sus países en caso de crisis. El apoyo a su equiparación en términos salariales y de acceso a beneficios sociales se argumentaba sobre la base de que esa igualdad impedía que la llegada de un gran número de trabajadores inmigrantes perjudicara las condiciones laborales de los autóctonos.

La Ley de Extranjería de 1965 y la Ley de Desarrollo del Trabajo de 1969 formalizaban esa preeminencia de los trabajadores nativos, a los que se concedía prioridad para ocupar plazas vacantes. De hecho, durante la primera recesión de la economía alemana, en la segunda mitad de los años sesenta, el número de empleados extranjeros se redujo en más de 300.000, descenso mucho mayor en proporción que el que se produjo entre los trabajadores autóctonos.

La crisis económica del año 1973, los cambios observados en la opinión pública en los barrios obreros alemanes y el surgimiento de grupos neonazis provocaron que entre 1973 y 1982, los

sindicatos apoyaran la política de consolidación promovida por los sucesivos gobiernos de coalición entre socialdemócratas y liberales, cuyos objetivos eran:

- Frenar el reclutamiento de trabajadores extranjeros.
- Fomentar el retorno de los trabajadores extranjeros a su país de origen.
- Integrar socialmente a los trabajadores demandados por el mercado de trabajo y con capacidad para adaptarse culturalmente en la RFA.
- Conseguir un control social responsable de las familias, con regulaciones restrictivas de reagrupación familiar.

Los sindicatos apostaron también por la defensa de los derechos de los trabajadores extranjeros con arraigo, influyendo determinantemente en la redacción de la Ley de Extranjería de 1978, que estableció condiciones más favorables para ellos.

Entre 1982 y 1990, con la llegada al poder de la coalición conservadora-liberal, la discusión sobre extranjería se activó de nuevo. El gobierno pretendía modificar la Ley de Extranjería para facilitar el retorno de trabajadores a sus países de origen con la intención de reducir el número de extranjeros en un 50%. Un comité formado por miembros del gobierno federal y algunos gobiernos regionales (*Länder*) redactó diversas enmiendas a la ley con la intención de ampliar las causas para deportar a los extranjeros –incluyendo entre ellas el cobro del subsidio de desempleo–, disminuir la edad máxima de los hijos para la reagrupación familiar de 16 a 6 años y, a su vez, limitar las posibilidades de reagrupación de cónyuges de los descendientes de los inmigrantes, que raramente habían conseguido la nacionalidad alemana<sup>11</sup>.

Asimismo, en noviembre de 1983, se aprueba la Ley de Promoción del Retorno<sup>12</sup>. Esta ley ofrecía ayuda a los trabajadores de Yugoslavia, Portugal, España, Turquía, Túnez, Marruecos y Corea para retornar a sus países en caso de que se quedaran en paro, o su empresa redujera el número de empleados. La ayuda consistía en una bolsa de viaje, que se incrementaba en función del número de hijos que retornaba, más la devolución de sus contribuciones al sistema de pensiones de la seguridad social. Asimismo, la ley prohibía a los extranjeros retornados volver a Alemania más adelante, consideraba la solicitud de ayudas sociales como base para la deportación, obligaba a los desempleados sin estatus de residente a abandonar el país, negaba el permiso de residencia a los desempleados y anulaba el derecho a no ser expulsado tras cierto tiempo de residencia, así como el de aquellos extranjeros nacidos en el país pero sin arraigo en

<sup>11</sup> Conviene recordar que en Alemania, en virtud de la Ley de Nacionalidad de 1913, es de aplicación el *ius sanguinis*, por lo que nacer en el país no otorga derecho de nacionalidad.

<sup>12</sup> *Gesetz zur Förderung der Rückkehrbereitschaft ausländischer Arbeitnehmer.*

el mismo. En 1984 habían regresado a sus países de origen cerca de 300.000 personas, una cifra muy inferior a la esperada por el gobierno.

Esta ley y su aplicación fueron objeto de tensiones entre gobierno y sindicatos. El Comité Ejecutivo de la DGB se opuso en septiembre de 1983 a la expulsión de los extranjeros que recibían subsidios de la seguridad social y, en líneas generales, defendió los intereses de los trabajadores inmigrantes proponiendo que los procedimientos de expulsión fueran resueltos por los tribunales y que las autoridades tuvieran que someterse a estrictos criterios legales para proceder a una expulsión. A su vez, propuso que los extranjeros con diez o más años de residencia sin interrupción en el país no pudieran ser expulsados, algo que venía manteniendo como reivindicación desde 1973.

En ese proceso, los sindicatos negociaron una posición conjunta con las iglesias mientras que se distanciaban de las asociaciones de empresarios, que abogaban por una política de repatriación. En ese contexto, y por primera vez, la Confederación de Sindicatos del Metal (*IG Metall*) solicitó el derecho al voto de los no alemanes en las elecciones locales.

En 1990, el *Bundestag* aprobó una nueva versión de la Ley de Extranjería (*Ausländergesetz*), con los votos en contra de la oposición socialdemócrata. Sus principales novedades eran las siguientes: los extranjeros sólo recibirían estatus de residencia permanente (*Aufenthaltsberechtigung*) si tenían un trabajo estable; era requisito para recibir dicho estatus disponer de suficiente espacio habitable (no inferior a una vivienda social subsidiada), lo que se exigía también para la reagrupación familiar; sólo podían entrar en el país los menores que tuvieran ambos padres residiendo en él; se exigía visado o permiso de residencia a todos los menores de 16 años; el *Aufenthaltsberechtigung* sólo se concedería a solicitantes que acreditaran sesenta contribuciones mensuales al sistema de pensiones (condición de difícil cumplimiento para los jóvenes); los miembros de segundas y terceras generaciones que pretendieran la reagrupación con sus cónyuges tenían que tener al menos 18 años, debían haber entrado en el país como menores, debían tener permiso de residencia ilimitado y debían haber residido en el país al menos ocho años. Se introdujeron algunos cambios posteriormente que contemplaban que los cónyuges y sus hijos tuvieran su propio derecho de residencia, que los menores y pensionistas pudieran entrar y salir del país a voluntad y se hizo más fácil la naturalización de los menores.

Aunque el gobierno de coalición no consiguió imponer todos sus objetivos en la modificación de la ley, ésta implicó un rechazo claro de las propuestas sindicales sobre integración e igualdad. Los no alemanes quedaban divididos en diversos grupos: por una parte, los privilegiados con estatus de residencia permanente; y, por otra, los que tenían la residencia limitada en el tiempo.



En 1990, el Tribunal Supremo declaró nulas las leyes de las regiones (*Länder*) de Schleswig-Holstein y Hamburgo que daban derecho de voto en las elecciones locales a los no alemanes. En mayo de ese año, el XIV Congreso Federal de la DGB siguió abogando por:

- El derecho de los extranjeros al voto y a presentarse como candidatos en las elecciones locales (aunque, tras el fallo del tribunal, ello requeriría una más que difícil modificación de la Constitución).
- El derecho de naturalización y de doble nacionalidad bajo determinados supuestos (una iniciativa de solicitud de doble nacionalidad de un grupo independiente, que fue respaldada por la DGB, consiguió un millón de firmas en menos de un año y fue remitida al *Bundestag*).
- Excepciones al cierre de fronteras.
- Una ley de inmigración.

A su vez, la DGB manifestaba preocupación por la “fuga de cerebros” que las políticas de inmigración de los países desarrollados podían provocar en países con bajo nivel de desarrollo y se oponía a cualquier tipo de limitación al empleo de extranjeros (trabajadores de campaña, “trabajadores invitados”, contratos de obra, etc.).

Menz (2007) señala que la actitud de la DGB hacia la inmigración se ha mantenido relativamente estable desde principios de los noventa hasta la actualidad. Por un lado, promueve la integración y combate la discriminación y el racismo; por otro, promueve la regularización de los inmigrantes que residen en Alemania. A la vez, entiende la inmigración como un fenómeno estable y duradero y muestra una actitud ambigua ante la posibilidad de abrir nuevos cauces de inmigración. A finales de 2007, la DGB se ha manifestado en contra de la propuesta de la Comisión Europea de introducir la “tarjeta azul” para favorecer la llegada de trabajadores cualificados<sup>13</sup>. El sindicato también se opuso en el año 2000 a la introducción en Alemania de una cuota de trabajadores extranjeros cualificados en el sector de las tecnologías de la información. La oposición del sindicato ante tal medida incitó entonces a gobierno y empresarios a actuar para mejorar el nivel de formación de la mano de obra que reside en Alemania y paliar así el déficit de trabajadores cualificados sin recurrir a la inmigración. Por el contrario, en la restauración y la hostelería, el principal sindicato, DEHOGA, se ha mostrado a favor de la introducción de una cuota de trabajadores extranjeros para hacer frente a la demanda de mano de obra en el sector (Caviedes, 2004).

En un informe publicado en julio de 2005, la Confederación Sindical Internacional hace un balance de las buenas prácticas de las organizaciones sindicales hacia los inmigrantes y destaca

<sup>13</sup> *The European Voice*, “Trade unions warn over ‘blue card’ immigration”, octubre 2007.

algunas de las actuaciones de los sindicatos alemanes. Ejemplo de ello son la colaboración del sindicato alemán para los trabajadores agrícolas (IG Bau), con su equivalente polaco (ZZPR), y la publicación conjunta, en agosto de 2003, de una guía de información bilingüe dirigida a los polacos empleados temporalmente en Alemania con el objetivo de protegerles frente a posibles abusos. En la guía se incluyeron informaciones relativas a la legislación laboral (contratos, obligaciones de los empleadores, salarios mínimos), y al sistema de seguridad social. Se incluía además un apartado sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores. En 2004, IG Bau abrió una línea de teléfono gratuita para recibir llamadas de personas dispuestas a denunciar situaciones de trabajo irregular. Por su parte, la confederación de los sindicatos alemanes en el sector de la educación (*DGB Bildungswerk*) se ha mostrado especialmente preocupada por la discriminación y el racismo. Ha ido elaborando una lista de buenas prácticas en el ámbito de trabajo y publica de forma periódica una carta informativa sobre migraciones<sup>14</sup>.

La DGB se ha manifestado en contra de la extrema derecha y el racismo<sup>15</sup>. La extrema derecha preocupa especialmente a los sindicatos por dos motivos: porque las organizaciones de extrema derecha suelen centrar sus programas en cuestiones en las que tradicionalmente trabajan los sindicatos, como el desempleo y la política social, y porque una encuesta realizada en el año 1998<sup>16</sup>, puso de manifiesto que la proporción de personas que podrían votar a un partido de extrema derecha era mayor entre los sindicalistas que entre el resto de la población (un 11%, frente a un 7%).

#### 4.4. Refugio y asilo desde la perspectiva sindical

En las décadas de los ochenta y los noventa se produce una llegada considerable de solicitantes de asilo y refugio. Los 100.000 solicitantes de asilo anuales de los ochenta aumentan en el periodo 1989-1993, hasta alcanzar las cifras de 432.191 en 1992 y 322.842 en 1993. Dos tercios de los solicitantes proceden entonces de países de Europa del Este. La llegada inesperada de este alto número de demandantes de asilo provocó problemas de aceptación que se manifestaron en determinadas elecciones locales y regionales entre 1992 y 1993. Partidos de

<sup>14</sup> Se puede encontrar información al respecto en <http://www.migration-online.de>

<sup>15</sup> Véase European Industrial Relations Observatory on-line (2000), "Employers and trade unions oppose xenophobia and right-wing extremism". En Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/country/germany.htm>

<sup>16</sup> Se trata de un estudio sobre "los potenciales votantes de los partidos de extrema derecha entre los sindicalistas en Alemania", dirigido por el instituto de sondeos Infratest. Véase European Industrial Relations Observatory on-line (1998), "Above-average number of potential far-Right voters among union members". En Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/country/germany.htm>

extrema derecha, grupos neonazis, así como grupos de jóvenes radicales generaron una situación de violencia extendida<sup>17</sup>. En respuesta a este malestar, en mayo de 1993, el *Bundestag* aprobó por mayoría de dos tercios una modificación constitucional que restringió el derecho de asilo.

Al igual que las iglesias, la DGB se había manifestado a favor de una política generosa en materia de asilo, y por ello mantuvo una posición contraria a la reforma constitucional introducida por el gobierno. Política de asilo generosa, no solamente en relación a los solicitantes de asilo, sino también a los “refugiados *de facto*”; se exigía que se garantizase el derecho de residencia a los peticionarios de asilo “en tanto hubiera cualquier presunción de riesgo en su propio país”; y se pedía que se considerase como motivo de asilo la violencia específica contra las mujeres en sus países de origen. A pesar de esto, los sindicatos no se han enfrentado a la política del gobierno de manera abierta en este terreno.

Durante los años noventa los sindicatos desarrollaron actividades de cooperación con Pro Asyl y Amnistía Internacional. Asimismo, ante los incendios intencionados de algunos edificios donde residía población inmigrante, algunos militantes, especialmente los jóvenes, se movilizaron para exigir una mayor protección de esos edificios, aunque el grueso de los sindicatos y las bases permanecieron al margen.

#### **4.5. La participación sindical de los inmigrantes**

La presencia de los trabajadores extranjeros en los sindicatos alemanes es notable, tanto entre los afiliados como entre los representantes sindicales. En 1973, de los 2.500.000 trabajadores extranjeros que residían entonces en Alemania, unos 500.000 estaban afiliados a la DGB, lo que representaba una tasa de afiliación del 20%, mientras que en 1985, 600.000 de los 1.500.000 trabajadores extranjeros estaban afiliados (40%), y en 1991, la afiliación extranjera alcanzaba la cifra de 700.000 individuos, sobre un total de unos 2 millones de trabajadores extranjeros, un 34%. Según los datos que proporciona Cyrus (2005), mientras que un 51,4% de los turcos y un 41,4% de los ciudadanos de la antigua Yugoslavia estaban afiliados en 1985, sólo lo estaban un 26,8% y un 22% de ellos en 2001. A pesar de esta tendencia a la baja, Cyrus indica que la tasa de afiliación de los trabajadores extranjeros sigue situándose muy por encima de la tasa de afiliación de los alemanes. Así, aunque los datos no sean directamente equiparables, según un informe del *European Industrial Relations Observatory on-line*, en el año

---

<sup>17</sup> La Oficina Federal de Protección de la Constitución registró en 1992 un total de 2.285 episodios violentos atribuidos a grupos de extrema derecha, con 17 muertos (7 de ellos no alemanes), 598 heridos, 701 ataques incendiarios y 77 casos de profanación de tumbas judías y monumentos.

2007, los asalariados afiliados a alguna organización sindical representaban el 18% del total de los asalariados en 2004, frente a un 29% en 1995. Con ello, la tasa de afiliación sindical en Alemania se sitúa por debajo de la tasa media para la Unión Europea de los 25, que era de un 25% en el año 2004.

Desde los años sesenta hasta los ochenta, los sindicatos han impulsado la incorporación de los extranjeros a los comités de empresa, con un éxito considerable. En este sentido, en 1987 resultaron elegidos 7.000 trabajadores extranjeros en los comités de empresa, cifra que ascendió hasta 8.381 en 1990, ocupando 558 de ellos posiciones en la presidencia de los comités de empresa (45 de los cuales eran mujeres). Por lo que se refiere a IG Metall, el sindicato y el sector con mayor presencia de trabajadores extranjeros, en las elecciones sindicales de 1991 los trabajadores eligieron a unos 9.360 representantes de nacionalidad extranjera, lo que supone un 11,5% del total de los 80.949 representantes. Si a estos se añaden los representantes de trabajadores jóvenes y aprendices, eran 12.750 los inmigrantes con alguna función de representación sindical en el sector del metal.

En paralelo con esa incorporación a las estructuras sindicales, crece el número de trabajadores extranjeros interesados en la formación sindical, en cursos que se imparten en alemán y en otras lenguas, con especial atención a temas como la sociedad, la legislación y el sindicalismo. En este sentido, cabe señalar que tanto la DGB como IG Metall e IG Chemie-Papier-Keramik (el sindicato de química, papel y cerámica) organizan cursos para sus afiliados extranjeros. Ello quizá se pueda explicar en parte por la introducción, por parte del gobierno, de cursos para mejorar la capacidad de integración de los inmigrantes en la sociedad alemana.

Pero es en las propias estructuras sindicales donde, hasta la fecha, ha sido más difícil conseguir que los inmigrantes ocupen posiciones de alto nivel en un porcentaje equivalente a su representación en la base laboral del sector, aunque en la DGB trabajan aproximadamente 60 secretarios políticos extranjeros y en IG Metall, desde 1992, hay al menos un extranjero, elegido por toda la base, en el comité ejecutivo del sindicato.

En un informe sobre la participación cívica de los inmigrantes en Alemania, Cyrus (2005) relaciona el alto nivel de afiliación sindical de los trabajadores extranjeros con su falta de acceso a derechos políticos (como el derecho al voto). El sindicato se convierte en un espacio desde el cual los inmigrantes extranjeros pueden defender sus derechos, tanto en el ámbito laboral como en relación a otras dimensiones. Además, cabe recordar aquí que las organizaciones sindicales proporcionan ingresos compensatorios en caso de huelga. Con todo ello, los sindicatos aparecen como “una organización protectora” para los inmigrantes.

#### **4.6. El dilema entre igualdad y diferenciación en el trato**

Este dilema, que se plantea en todas las organizaciones sindicales, hace referencia al hecho de reconocer y afrontar, o no, el tratamiento de las diferencias que pueden dificultar la integración y la participación de los inmigrantes extranjeros, y de sus descendientes, en las estructuras de trabajo, los ámbitos de discusión y las propias organizaciones sindicales.

En la DGB se parte, desde 1971, de una declaración de igualdad de estatus entre extranjeros y nacionales. Dicha igualdad programática es compatible con el desarrollo de actividades específicas dirigidas a los inmigrantes, como el desarrollo de cursos y la publicación de materiales en los idiomas principales de los afiliados extranjeros.

Por otro lado, los comités de empresa están comprometidos en la consecución de una presencia paritaria, de modo que los procedimientos de elección logren la presencia de jóvenes, mujeres y extranjeros. No obstante, los sindicatos son conscientes de que es todavía bajo el número de extranjeros con altos cargos de representación sindical. Por último, hay que destacar que recientemente se han organizado comités de trabajadores extranjeros con la intención de involucrar más a los afiliados no alemanes (Cyrus, 2005). De la misma forma, los mayores sindicatos suelen organizar conferencias a nivel nacional dirigidas a los trabajadores extranjeros, para analizar y promover la representación de éstos en todas las instancias sindicales.

## 5. AUSTRIA

### 5.1. La evolución de la inmigración y de la actitud de los sindicatos frente a la política migratoria

Austria es uno de los países europeos de organización más corporativista. Empresarios y trabajadores están representados en un sistema de cámaras –tres cámaras en cada una de las nueve provincias– que organizan separadamente a empresarios agrícolas, empresarios no agrícolas y trabajadores. Al igual que en Alemania, los sindicatos se organizan dentro de una estructura federal, la ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund-Federación de Sindicatos Austriacos) que negocia los convenios colectivos y se implica en la génesis de las políticas relacionadas con su ámbito de influencia. En 2004, la tasa de afiliación sindical de los asalariados era del 33%, frente a un 41% en 1995. Esto implica que, aunque en retroceso, la afiliación sindical en Austria sigue estando por encima de la media para el conjunto de la Unión Europea de los 25, que apenas era de un 25% en el año 2004.

Históricamente, la ÖGB ha tenido una gran influencia en el diseño de las políticas migratorias. A mediados de los años cincuenta del siglo pasado, el gobierno austriaco se plantea resolver la carencia de mano de obra que sufre la economía nacional, que se observa en el oeste de Austria y en Viena, principalmente en el sector de la construcción, el textil y en los servicios. En aquella etapa, esta carencia obedecía a una doble causa: la ausencia de migraciones internas, y la emigración desde las zonas fronterizas con Alemania y Liechtenstein a estos países, en busca de trabajos mejor pagados. Desde mediados de los años cincuenta hasta principios de los noventa, las necesidades del mercado de trabajo fueron el único factor que condicionó la política migratoria austriaca.

En un primer momento, el gobierno se planteó promover la movilidad de los trabajadores dentro del país, y así lo hizo durante algunos años. No obstante, siguiendo el ejemplo de otros países

del mismo entorno, los empresarios austriacos apoyaron el recurso a la inmigración extranjera para resolver las carencias de mano de obra. Desde finales de los cincuenta y durante la década de los sesenta, los sindicatos no dejaron de oponerse a las propuestas empresariales. A pesar de ello, en 1961, en una situación de pleno empleo, se firmó un primer acuerdo entre los empresarios y el Sindicato de Construcción y Madera, que establecía una cuota de un máximo de 48.000 trabajadores temporales; acuerdo que fue un hito para los procesos de mayor envergadura que vendrían luego. La inmigración que llega a Austria en los años sesenta procede de Turquía y Yugoslavia, en buena parte por su cercanía y en parte porque los salarios ofrecidos eran más bajos que los de Alemania, Suiza o Francia, que atraían inmigrantes de países más desarrollados como Italia.

En 1961 se mantuvieron las negociaciones entre gobierno, sindicatos y empresarios sobre el volumen y las características de la mano de obra necesaria. Los intentos iniciales de consensuar una ley de inmigración laboral se vieron frustrados, y finalmente se alcanzó un acuerdo para establecer un procedimiento que garantizara a las empresas una incorporación razonablemente ágil y limitada de trabajadores extranjeros. Los sindicatos utilizaron esta negociación para establecer ciertas condiciones:

- Los empresarios debían financiar la revisión médica de los aspirantes antes de su llegada al país y asegurar su repatriación a la finalización del contrato.
- Los trabajadores extranjeros serían despedidos antes que los nacionales.
- Si así se solicitaba, empresas y corporaciones tenían que poner a disposición de los inspectores de trabajo toda la información relevante sobre los trabajadores extranjeros contratados.
- Los permisos de trabajo sólo serían facilitados a los empresarios que aseguraran un alojamiento adecuado.
- Los trabajadores extranjeros no ocuparían los empleos de los trabajadores nacionales que estuvieran en huelga, pero podrían ser transferidos a departamentos o instalaciones de la misma compañía que no estuvieran en huelga.
- Las solicitudes de inmigración sólo serían aceptadas para aquellas empresas que cumplieran las normas que regulaban el empleo y el mercado de trabajo.

Se establecieron, además, diversas excepciones a las cuotas. La más importante se refería a las empresas de construcción, que podían cubrir hasta la mitad de los puestos con trabajadores extranjeros.

A lo largo de la década de los sesenta, los líderes sindicales y empresariales negociaron cuotas anuales para determinar la demanda de mano de obra inmigrante, en función del sector

económico, para cada una de las nueve provincias. A nivel nacional se establecieron, además, cuotas de “reserva federal”. Estas cuotas eran, en muchos casos, temporales y afectaban a actividades estacionales como el turismo y la construcción. Los permisos de empleo, que no se entregaban al trabajador, sino al empresario, eran válidos por un periodo máximo de doce meses, con la posibilidad de renovación.

De forma paralela al sistema de cuota, se desarrolló espontáneamente lo que vino a conocerse como “empleo para turistas”. Los futuros trabajadores llegaban como turistas, sin el visado requerido para los trabajadores, y conseguían un trabajo. Para legalizar la situación de dichos trabajadores, los empresarios solicitaban un permiso de empleo, que habitualmente se les concedía, y que permitía a los trabajadores extranjeros conseguir un permiso de residencia. El fenómeno alcanzó tales proporciones que, a finales de los años sesenta, los sindicatos reclamaron la adopción de unas medidas más restrictivas. El gobierno aceptó entonces que sólo se concediesen los permisos de trabajo absolutamente necesarios; se advirtió a los empresarios de las consecuencias legales que podría desencadenar “el empleo para turistas”; y el Ministerio de Asuntos Exteriores se puso en contacto con las embajadas de los países de origen más relevantes con el fin de que informaran a sus ciudadanos de las condiciones de entrada y residencia en Austria. Pero la medida tuvo poca eficacia, debido a la resistencia de los empresarios a prescindir de esta práctica, que, a principios de los setenta, la Cámara de Empresarios defendía públicamente.

Al comprobarse que la administración carecía de los medios suficientes para forzar la aplicación del principio de preferencia nacional por parte de los empresarios, a mediados de los sesenta el sistema de cuotas perdió toda su vigencia. Pese a ello, los sindicatos seguían insistiendo en la necesidad de reducir el volumen de contratación de extranjeros. Si bien el objetivo central que defendían era la estabilización del número de inmigrantes, algunos sindicatos sectoriales reclamaron la reducción de su número (como el Sindicato de Madera y Construcción). En 1961, la población extranjera era de poco más de 100.000 personas y una década más tarde esta cifra se había duplicado, llegando a las 212.000, lo que representaba un 2,8% de la población total.

En 1974, el Ministerio de Administración Social promulgó medidas más estrictas para la regulación de los permisos de empleo, de forma que sólo pudieran obtener un permiso de trabajo los extranjeros que hubieran entrado en el país con un visado laboral. La validez de los permisos de trabajo también quedaba limitada territorialmente, para aplicarse en las regiones donde los trabajadores extranjeros tuvieran una participación en el mercado laboral inferior a la media nacional. Así, el número de permisos de trabajo, o visados de entrada emitidos, se convirtió cada año en el elemento clave de las negociaciones entre el gobierno, los empresarios y los



sindicatos. Con ello, estos últimos parecen haber logrado su objetivo de reducir la llegada de mano de obra extranjera.

En 1976 se aprobó una ley relativa al empleo de las personas extranjeras (*Ausländerbeschäftigungsgesetz*). Durante las negociaciones previas, las posiciones restrictivas de los sindicatos, apoyadas por el entonces gobierno socialdemócrata, predominaron frente a las propuestas liberalizadoras de los empresarios. Aunque se reconoció entonces que el empleo extranjero no era un fenómeno provisional, no se promovía la inmigración ni el establecimiento a largo plazo de los trabajadores extranjeros. En este sentido, el objetivo del texto era proteger a los trabajadores nacionales frente a los posibles efectos negativos de la inmigración, pero también proteger a los trabajadores extranjeros frente a los posibles abusos de los empresarios. Ambas intenciones protectoras respondían entonces a las preocupaciones de los sindicatos, mientras que la demanda empresarial de mano de obra ocupaba el tercer lugar en el preámbulo de la Ley. Durante la presentación del texto ante el Parlamento, el gobierno argumentó que la experiencia de otros países ponía de manifiesto las desventajas de que la población inmigrante superara el 10%; y que las ventajas a corto plazo del empleo extranjero se veían sobrepasadas por las desventajas económicas, sociales y demográficas. Advertía, así, que la inmigración extranjera supondría unos costes para la sociedad austriaca de alojamiento, escolarización y sanidad. Estos argumentos fueron promovidos y apoyados por un grupo de economistas alineado con los sindicatos, y fueron utilizados a modo de explicaciones divulgativas de la ley.

A lo largo de los ochenta, la inmigración siguió en aumento, pasando de 291.000 personas en 1981, a 518.000 en 1991, un 6,6% del total. A finales de los ochenta se abre una nueva etapa en la historia de la inmigración en Austria. Mientras que antes la inmigración llegaba al país por la vía legal (como trabajador o turista), a partir de entonces aumenta de forma significativa la inmigración irregular, procedente de Europa del Este, así como la llegada de demandantes de asilo. En este contexto, la política de inmigración estuvo influida por la aparición y el éxito de un partido de extrema derecha, el FPÖ (Partido Liberal Austriaco), dirigido por Jörg Heider, y la actitud sindical contraria a la inmigración. Por ello, frente al aumento imprevisto de la inmigración, a principios de los noventa, el gobierno tomó una serie de medidas extraordinarias para limitar, y eventualmente poner fin, a la llegada de los “nuevos inmigrantes”. Se desarrollaron entonces numerosas medidas para el control de las estancias, pero prácticamente ninguna dirigida a la integración.

La falta de consideración del fenómeno migratorio como elemento duradero no solamente caracteriza la actitud de los responsables políticos, sino también el sentimiento general de la opinión pública. En este sentido, no hay que olvidar que en 1997 Austria, junto con

Francia y Bélgica, era uno de los tres países con el porcentaje más alto, un 14%, de personas que se declaran “muy racistas” o “bastante racistas”, un 18% (Eurobarómetro, 1997). El rechazo hacia los extranjeros se ve reflejado igualmente en los resultados electorales del FPÖ. En las elecciones legislativas de 1999 el partido consiguió el 27% de los votos, convirtiéndose así en el segundo partido más votado y miembro de la coalición de gobierno. En 2006 fue el tercer partido más votado, con un 11% de los votos, con 21 escaños sobre un total de 183.

Según Daum (1998), la precariedad de la situación de los inmigrantes extranjeros, a consecuencia de la falta de políticas de integración y de la discriminación que padecen, les impide plantearse cualquier proyecto de instalación duradera, y desincentiva su organización, así como su participación en la vida cívica y social. Las reformas legislativas más recientes introdujeron algunos cambios para mejorar la calidad de la estancia de los inmigrantes con más tiempo de residencia en el país. Así, en 1997, la reforma de la Ley de extranjería introdujo el principio de “consolidación de la estancia”, mientras que la reforma de 2002 garantizó a los inmigrantes de larga duración el acceso al mercado laboral sin restricciones. Además de ello, los cambios introducidos entonces pusieron punto final al sistema de cuotas anuales para la contratación de inmigrantes extranjeros poco cualificados, a la vez que favorecieron su contratación temporal. Por otro lado, en línea con las tendencias de Alemania, Francia, Países Bajos o el Reino Unido, el gobierno austriaco instauró la obligación de firmar un “contrato de integración” para los inmigrantes llegados a partir del año 1998.

Las sucesivas reformas legislativas no han conseguido detener la inmigración; y hoy son la contratación temporal, la reagrupación familiar y el asilo los tres principales canales de entrada de nuevos inmigrantes. En 2001, la población extranjera se elevaba a 711.000 personas, mientras que la población nacida en el extranjero era un poco más del millón, lo que representaba, respectivamente, un 8,9 y un 12,5% del total de la población. Aproximadamente la mitad de los extranjeros (48%) eran ciudadanos de Turquía (127.000 personas) o de la antigua Yugoslavia (212.000). En cuanto a la situación de los trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo, en 2001 los ocupados no comunitarios eran 599.000, lo que representaba el 8% del total de la población ocupada en Austria. Destacaba, entonces, su presencia en la industria manufacturera, la construcción, el sector del comercio y de las reparaciones, así como la hostelería y la restauración. En tres de estos sectores están claramente sobrerrepresentados, al alcanzar el 16% del total de los ocupados en la hostelería y la restauración, el 14% en la construcción y el 11% en la industria manufacturera. Respecto del papel de los sindicatos en el diseño de la política migratoria, es posible que haya disminuido debido al traspaso de las competencias en esta materia desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales al

Ministerio del Interior, aunque indudablemente siguen teniendo influencia en la orientación de esta política.

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA AUSTRIACA Y EXTRANJERA (UE Y NO UE) POR SECTORES DE OCUPACIÓN, 2001 (porcentajes)**

	Austriacos	UE	No UE
<b>Agricultura, caza, silvicultura</b>	<b>6,3</b>	<b>2,2</b>	<b>1,0</b>
<b>Industria</b>	<b>28,3</b>	<b>29,3</b>	<b>41,6</b>
Principales sectores industriales			
Industria extractiva	0,3	0,0	0,0
Industria manufacturera	19,3	23,0	26,6
Electricidad, gas y agua	0,8	0,0	0,3
Construcción	7,9	6,3	14,8
<b>Servicios</b>	<b>65,4</b>	<b>68,5</b>	<b>57,4</b>
Principales sectores de servicios			
Comercio y reparaciones	16,2	16,6	14,5
Hostelería y restauración	4,8	10,3	11,0
Transportes y comunicaciones	6,8	5,9	6,8
Administración pública	7,0	1,0	0,4
Educación	6,4	5,5	1,1
Salud y acción social	8,4	7,5	6,0
Servicios colectivos, sociales y personales	4,2	6,5	3,8
<b>TOTAL PORCENTAJES</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>POBLACIÓN TOTAL OCUPADA</b>	<b>6.675.354</b>	<b>118.881</b>	<b>599.056</b>

FUENTE: Eurostat.

## 5.2. El debate en torno a la representación de los trabajadores extranjeros en los comités de empresa

La Ley de Constitución del Empleo (*Arbeitsverfassungsgesetz*) es el documento que regula las relaciones laborales en Austria. Entre otros aspectos, define quién puede ser miembro de los comités de empresa, y excluye a todos los que no son elegibles para el parlamento, lo que supone la exclusión de la inmensa mayoría de las personas de nacionalidad extranjera.

La única forma institucionalizada de participación activa de los inmigrantes en las organizaciones sindicales es la posibilidad de ser designados como representantes de los afiliados extranjeros, mediante un sistema de cooperación, instaurado en 1970, a raíz de un acuerdo entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. En 1997, un estudio revelaba que dicha posibilidad era poco conocida entre los sindicatos, con la excepción del *Länder* de Alta Austria, donde había entonces unos 280 portavoces extranjeros (Gächter, 1997).

Tal como señala Gächter, para mostrar las contradicciones internas de los sindicatos en este terreno, en 1986, cuando se estaba discutiendo la revisión de la Ley del Empleo, el Ministro de

Administración Social y Presidente de la Unión de Trabajadores Asalariados (GPA) presentó una lista de treinta propuestas de cambio, de las cuales sólo una fue rechazada por los socialdemócratas, que formaban un *caucus de facto* en la Federación de Sindicatos. Se trataba precisamente del derecho de los trabajadores extranjeros a ser elegidos representantes en los comités de empresa.

Aunque parece que predomina una actitud reticente frente a la llegada de trabajadores extranjeros, los sindicatos no son internamente homogéneos y su posición frente a la inmigración puede variar en función del sector de actividad, del número de inmigrantes en él y de su representación y poder en el sector. Así, en 1992, el Sindicato de Trabajadores Asalariados (GPA), que es la mayor organización sindical en Austria, aprobó una resolución a favor de la presencia de trabajadores extranjeros en los comités de empresa, apoyada por los verdes y los comunistas presentes dentro de la ÖGB. Pero su posición fue tan rechazada que los sindicatos que conforman la GPA barajaron la posibilidad de escindirse y unirse a otros sindicatos. La situación es igualmente confusa en otros sindicatos. A modo de ejemplo, se puede citar el caso del Sindicato de la Construcción y la Madera, y del Sindicato del Metal, las Minas y la Energía, que conjuntamente aportan una cuarta parte de los miembros de la ÖGB, y también se oponen a la posibilidad de que los trabajadores extranjeros puedan ser elegidos miembros de los comités de empresa. Esta oposición es importante puesto que ambos sindicatos operan en sectores donde la presencia de trabajadores extranjeros es elevada. Sin embargo, hay sectores donde la presencia extranjera es tan elevada que resulta casi imposible constituir comités de empresa sin ellos, como en el sector hostelero, y en esos casos los sindicatos apoyan su derecho a estar presentes en los comités.

Hasta mediados de los noventa parecen haber predominado los argumentos en contra de la presencia de los trabajadores extranjeros en los comités de empresa. Entre los motivos, destaca el miedo a que los representantes austriacos sean reemplazados por candidatos elegidos por razones étnicas, así como el temor de las organizaciones sindicales a la posibilidad de perder parte de sus afiliados en el caso de que se modifique la ley de representación de los trabajadores. El mantenimiento del *statu quo* también puede explicarse por la actitud de la dirección sindical nacional de querer mantener la unidad dentro de los comités de empresa para sostener su capacidad de compromiso y negociación con el gobierno central. Además, en un Estado tan corporativista como el austriaco, permitir que los inmigrantes participen en los procesos de negociación con los empresarios supondría concederles un poder importante. Si bien la representación de los trabajadores extranjeros en los comités de empresa parece en general un tema menor para la dirección nacional de los sindicatos austriacos, en la duodécima Asamblea General de la ÖGB, que se celebró en 1991, se propuso a los delegados que solicitaran el derecho

de los extranjeros a incorporarse a los comités de empresa. La resolución fue aprobada, y lo mismo ocurrió en la siguiente Asamblea, en 1995.

Así, cuando en 1993, durante las negociaciones que se llevaron a cabo para su adhesión a la UE, Austria se vio obligada a transponer las normas europeas y a aceptar el derecho de los trabajadores de los países miembros del Espacio Económico Europeo a ser elegidos como representantes en los comités de empresa, la dirección sindical intentó ampliar este derecho a los demás trabajadores extranjeros, pero desistió al exigir los empresarios alguna compensación para aceptar la modificación.

En este tema, la actitud de los sindicatos no solamente varía en función del sector, sino también en función de la región donde se asientan. Así, los comités ejecutivos del ÖGB de las tres provincias austriacas más occidentales son miembros de la Asociación Sindical Alpina Internacional, que en su asamblea general de 1992 aprobó por unanimidad una resolución a favor de los derechos de los inmigrantes extranjeros a ser elegidos no sólo en los comités de empresa, sino también en las elecciones locales. En aquel encuentro, los tres comités ejecutivos austriacos apoyaron la introducción de un techo para el empleo extranjero de un 10%, a la vez que exigían el derecho de los extranjeros a la igualdad en el seguro de desempleo, las ayudas de alojamiento y el acceso a vivienda pública tras dos años de residencia. Incluso sugerían la creación de una plataforma oficial que agrupara a los trabajadores extranjeros y colaborara con los órganos que diseñan las políticas en la ÖGB.

Las organizaciones sindicales no disponen de datos sobre afiliación desagregados en función de la nacionalidad, pero es muy probable que la participación sindical de los extranjeros sea baja, ante la imposibilidad de ser elegidos como representantes en los comités de empresa y a causa de la actitud de la ÖGB en materia de política migratoria.

### **5.3. Los sindicatos frente a la integración y la equiparación de los derechos de los inmigrantes**

La primera cuestión que aquí se plantea está relacionada con la Ley de Seguro de Desempleo (1958). La Ley mencionada establece dos tipos de beneficios: el seguro de desempleo, cuya duración depende del tiempo trabajado, y la renta de apoyo, que supone entre el 90 y el 95% del subsidio de desempleo y que se cobra en función de las necesidades personales y familiares. Hasta el año 2000, la ley garantizaba igual acceso al seguro de desempleo a todos los trabajadores, pero excluía a los extranjeros de la renta de apoyo. Aunque los inmigrantes pagan su contribución al seguro de manera plena, los beneficios de que disponen les están restringidos.

En los años sesenta, las prestaciones por desempleo de los extranjeros estaban restringidas normalmente a un periodo que oscilaba entre doce y veinte semanas. Si no encontraban

trabajo en ese periodo y se quedaban sin ingresos podían ser expulsados del país. Esta misma ley permitía al Ministerio de Administración Social realizar excepciones con ciertos grupos, como por ejemplo en el caso de las personas que hubieran estado empleadas en Austria al menos tres de los cinco años anteriores, siempre y cuando los sindicatos y empresarios no se opusieran a la medida. Los refugiados que habían recibido asilo fueron los primeros (aunque limitados) beneficiarios de esa medida. Y ese derecho a la diferencia que se estableció en 1958 por un periodo de dos años se fue después renovando anualmente. En octubre de 1966 había dieciséis personas beneficiándose de esta excepción. Dada la reducida cifra, los sindicatos no se opusieron.

La reforma de la Ley de Seguro de Desempleo de 1977, bajo la supervisión de sindicatos y empresarios, mantuvo las regulaciones restrictivas. En las sucesivas revisiones de 1989 y 1992 se tomaron medidas encaminadas a la igualdad. A partir de agosto de 1989 los refugiados con derecho de asilo y quienes tenían reconocido el despido (con un documento *ad hoc* en regla) pudieron solicitar la renta de apoyo hasta un máximo de treinta y nueve semanas. Dejó de aplicarse la limitación de los tres años de trabajo previos, y sindicatos y empresarios no se opusieron al cambio. En 1992, el periodo se amplió a cincuenta y dos semanas para los que tenían la tarjeta de despido reconocido y se hizo indefinido para los que tenían derecho de asilo concedido. Los cambios posteriores hacia una mayor igualdad vinieron de la mano de tratados internacionales y de los tribunales, pero no por iniciativas políticas internas. Con motivo de la incorporación a la UE en 1994, los ciudadanos europeos residentes en Austria lograron obtener igual acceso a los beneficios establecidos para los austriacos.

A mediados de los noventa, aunque un 30% de la fuerza de trabajo extranjera tenía acceso a la renta de apoyo y un 38% tenía acceso a ciertos subsidios, había todavía una proporción importante de trabajadores extranjeros excluidos de cualquier tipo de subsidio relacionado con el desempleo; esta discriminación fue llevada ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en septiembre de 1996, por contradecir la Convención Europea de Derechos Humanos (y, por ende, la Constitución austriaca). Como consecuencia de ello, en 1997, el Parlamento austriaco decidió poner fin a la discriminación en función de la nacionalidad para acceder a la renta de apoyo; un cambio que no se aplicó hasta el año 2000.

La actitud de los sindicatos hacia la equiparación de los derechos de los trabajadores inmigrantes estaba parcialmente motivada por el deseo de no ser percibidos como defensores de los derechos de los extranjeros. Por otra parte, los sindicatos son los encargados de gestionar el sistema de seguros públicos, y entre 1989 y 1995 “ahorrraron” 769 millones de chelines austriacos, correspondientes a las obligaciones de los trabajadores extranjeros no compensadas. Como el seguro de desempleo no arroja beneficios, la conclusión es que la diferencia generada

por los trabajadores extranjeros se ha utilizado para pagos a los trabajadores austriacos, en una transferencia de fondos entre ambos grupos de trabajadores.

Los sindicatos austriacos han estado siempre preocupados por el ajuste de la oferta de mano de obra a la demanda. Pretendían que la oferta de mano de obra extranjera fuera totalmente elástica, disponible a la demanda y que pudiera desaparecer en caso de que la demanda se redujera. Pero esta eliminación de la oferta de mano de obra extranjera “sobrante” no podía suponerse y había que garantizarla. Como la legislación aplicable preveía un mecanismo en el que los derechos de residencia se perdían en caso de renta inadecuada, la solución estribaba en centrar la atención en el desempleo de los extranjeros y mantener reducidos sus beneficios de desempleo. Si los extranjeros estaban desempleados más allá de un cierto periodo perdían sus derechos de residencia. En estos términos se fijaron los ocho puntos que los empresarios firmaron en junio de 1962 con el objetivo de que, en caso de reducción de empleo, los extranjeros fueran los primeros en ser despedidos y que se les abonara el viaje hasta la frontera si tenían que dejar el país. La cláusula fue incorporada a la Ley de Empleo de Extranjeros de 1975. Los sindicatos apostaron por mantener la norma incluso cuando las empresas nunca tuvieron la posibilidad de elegir entre nacionales y extranjeros a la hora de los despidos. Durante años, la cláusula se ha mantenido y es evidente que los sindicatos están mucho más preocupados por proteger a los trabajadores nacionales que por lograr la igualdad de trato a todos los trabajadores.

En este sentido, parece que los sindicatos siguen considerando que Austria no es un país de inmigración y que los trabajadores extranjeros no deben permanecer en el país, excepto en función de la necesidad que pueda haber de emplearlos. Las organizaciones sindicales dividen a los trabajadores en tres grandes grupos: trabajadores nacionales, trabajadores extranjeros con arraigo y trabajadores extranjeros de llegada reciente. Aunque en los últimos años se han hecho más sensibles a los derechos de residencia para los hijos de inmigrantes y para los extranjeros con arraigo, siguen teniendo una posición contraria a que aumente la inmigración, se oponen a la reagrupación familiar y reclaman que los procedimientos de protección de los solicitantes de asilo y refugio se apliquen restrictivamente.



## **SEGUNDA PARTE: ESPAÑA**





# I. LOS GRANDES SINDICATOS ESPAÑOLES ANTE LA INMIGRACIÓN. DE LA ASISTENCIA A LA REGULACIÓN

## I.1. Inmigrantes en el mercado de trabajo español: concentrados en sectores de baja productividad, alta irregularidad y baja sindicación

Antes de pasar a exponer la posición de los sindicatos españoles ante la inmigración, conviene recordar algunos rasgos generales de la incorporación de los inmigrantes al mercado de trabajo español. En primer lugar hay que destacar que la irregularidad, en los inicios de su incorporación al trabajo, ha sido la norma más que la excepción en la trayectoria vital de los inmigrantes en España, hasta el punto de que, en algunos momentos, la mitad de los inmigrantes se encontraba en situación irregular, con las consecuencias que ello implica sobre sus derechos y sobre un mercado de trabajo al que se incorpora un alto número de personas en busca de empleo, pero sin posibilidades de ser contratadas legalmente, y por tanto en una posición de especial debilidad ante el potencial empleador. Esta peculiaridad de la inmigración en España –en buena parte compartida con el resto de los países de Europa del Sur– ha condicionado la posición de los sindicatos, al colocar la regulación de la estancia –por sus efectos sobre las condiciones de trabajo– y el control de las entradas en el primer puesto de sus preocupaciones, y ha formado el eje básico sobre el que ha evolucionado la posición de los sindicatos en este terreno. El porcentaje de inmigrantes ilegales sobre el total (calculado como la diferencia entre extranjeros registrados en el Padrón y extranjeros con permiso de residencia) llegó al 50% en el 2003.

Por otra parte, a diferencia de lo que sucede en países del Centro y Norte de Europa, que buscan y reciben una inmigración de cualificación media y alta, en España, como en Italia o en

Grecia, el grueso de la inmigración es de baja cualificación (cuando se compara con la población española de sus mismos grupos de edad) y se concentra en sectores intensivos en mano de obra y de baja productividad. Estos sectores están dominados por las pequeñas empresas, las empresas familiares y el empleador no empresario (servicio doméstico), todos ellos tradicionalmente alejados de los sindicatos.

Según los datos de afiliación a la Seguridad Social, la construcción recoge el 19% de los extranjeros afiliados, seguida por la hostelería (14%), “otras actividades” (en las que se engloba la limpieza de edificios, con un 10%), el comercio (9%), el empleo doméstico (7%) y la agricultura (7%). Con seguridad, estas ocupaciones recogen un porcentaje aún mayor que el presentado por estos datos, porque son las que concentran mayores tasas de irregularidad (especialmente el servicio doméstico), y por tanto es de suponer que buena parte de los inmigrantes irregulares se encuentren en estos sectores.

El estudio se ha dirigido, por una parte, a la posición de las direcciones sindicales nacionales de UGT y CC.OO. y, por otra, a las direcciones locales (provinciales o autonómicas) en los sectores de actividad que reciben más inmigrantes (construcción, comercio, hostelería, ayuda doméstica-limpieza de locales). La agricultura, pese a ser uno de los más importantes receptores de inmigración, ha quedado fuera del estudio por la práctica desaparición en España, en las zonas de agricultura intensiva en las que se ocupan los inmigrantes, del trabajador agrícola autóctono, salvo en contadas y pequeñas áreas geográficas, y la inexistencia o irrelevancia de los sindicatos agrícolas de trabajadores en esas zonas. De hecho, los equivalentes de éstos son asociaciones de pequeños empresarios agrícolas, cuya posición frente a los inmigrantes es la de un empresario y no la de un compañero de trabajo.

Los dos grandes sindicatos españoles han mantenido desde los años ochenta una posición favorable a la inmigración, expresada en términos de defensa de los intereses y derechos de los inmigrantes y de demanda de regularización de su situación. Esta posición no ha cambiado, pero sí se ha modificado su evaluación del impacto de la inmigración y ello ha tenido consecuencias sobre sus demandas políticas. En términos generales, puede decirse que CC.OO. ha experimentado una evolución en su posición ante la inmigración, desde una primera fase, inaugurada en los años ochenta, en la que primaba el enfoque asistencial al inmigrante y la defensa de una política de puertas abiertas a la inmigración, basada en principios de solidaridad internacional; a otra de preocupación, por las consecuencias de la inmigración para el mercado de trabajo nacional, en términos de aumento de la irregularidad y de deterioro de las condiciones laborales y salariales. El cambio se opera en los primeros años de este decenio, tras discrepancias entre los que sostienen la visión universalista-asistencial y los que empiezan a percibir que la inmigración provoca cambios indeseables en el mercado de trabajo. UGT, por su parte, ha

mantenido desde mediados de los noventa una posición sobre la inmigración en la que han dominado las consideraciones sobre el mercado de trabajo y la prevención de la sobreexplotación y la economía sumergida.

Ambos sindicatos coinciden en la actualidad en su diagnóstico respecto de la situación y la política migratoria, según el cual no se ha hecho en España una política de inmigración porque los sucesivos gobiernos han dado prioridad a la flexibilidad del mercado de trabajo y a la rebaja de los costes salariales, a las que contribuye grandemente la llegada de la inmigración. Igualmente comparten la percepción sobre el efecto de la inmigración en el mercado de trabajo: entienden que la llegada masiva de inmigrantes a un sector provoca un aumento de la irregularidad en la contratación y un retroceso (o freno en el progreso) de las condiciones salariales y laborales. El efecto es más claro en las áreas en las que los convenios han sido tradicionalmente un marco de mínimos, como la construcción, donde los ingresos de los trabajadores han sido a menudo superiores a lo señalado en el convenio, pero también es evidente en otras áreas donde las malas condiciones laborales y salariales persisten sólo porque la inmigración provee una fuerza de trabajo dispuesta a aceptar esas condiciones, algo que los locales ya no ofrecen. Como señaló el Secretario General de CC.OO. en la presentación de la propuesta del sindicato sobre inmigración: “CC.OO. defiende una inmigración con derechos, en primer lugar, por solidaridad con los propios trabajadores extranjeros y, también, para evitar el fenómeno del ‘dumping laboral’, es decir, que como consecuencia de la explotación de las personas que están en la economía sumergida sin el amparo de la ley, sin derechos, se perjudiquen las condiciones de trabajo de todos los trabajadores” (17 de enero de 2007, <http://www.CCOO.es/csCCOO/menu.do?Areas:Migraciones:Actualidad:5539>).

Por otra parte, los sindicatos son sensibles a los efectos del aumento de la población sobre los servicios sociales y a la formación de un clima de opinión que responsabiliza a los inmigrantes del déficit de la atención en esos servicios en las áreas geográficas de alta inmigración y temen que su efecto combinado sobre el mercado de trabajo y sobre los servicios sociales no suficientemente reforzados pueda provocar un conflicto de importancia. En palabras de uno de los líderes entrevistados: “El país no resiste una entrada anual de 600.000 inmigrantes durante más años”. De la misma forma, los sindicatos se muestran preocupados por el déficit de integración de los inmigrantes, especialmente por el futuro de las segundas generaciones y por la capacidad del sistema educativo para formarlos adecuadamente y colocarlos en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con sus coetáneos. Los sucesos de Francia en noviembre de 2005 (la masiva quema de coches en los barrios periféricos, protagonizada por segundas y primeras generaciones de inmigrantes magrebíes y subsaharianos) acentuó esa preocupación. La evolución de ambos sindicatos en este terreno ha sido ligeramente diferente, aunque su posición en la actualidad es común. En UGT, como se ha dicho, han prevalecido desde mediados

de los noventa las voces de los preocupados por el efecto de la inmigración sobre las condiciones laborales y salariales de los trabajadores, aunque esa diferencia con CC.OO. apenas ha tenido efectos políticos y era sólo un matiz en los años de gobierno del Partido Popular, en los que UGT insistió, en sus críticas a los procesos de regularización de los años 2000 y 2001, en el hecho de que éstos no estuvieran condicionados a la obtención de un contrato de trabajo; mientras que CC.OO. demandaba una regularización más amplia sin condiciones.

La transición sindical a una posición que podemos denominar “reguladora”, frente a la anterior de brazos abiertos ante la inmigración, legal o ilegal, se traduce en que los sindicatos demandan al gobierno mayores esfuerzos para luchar contra la economía sumergida y reducir la inmigración irregular, aumentando las inspecciones de trabajo, ahora deficitarias, y mejorando tanto los servicios de contratación en origen –lo que exige una sustanciosa inversión en el servicio exterior– como la capacidad administrativa y los instrumentos legales para regular la inmigración en el interior, lo que implica subsanar la actual falta de coordinación entre los ministerios con competencias en inmigración. Los sindicatos, en esta línea, se han opuesto a la implantación del visado de búsqueda de empleo, ofrecido por el PSOE en su programa electoral del año 2004, por su convencimiento de que, en ausencia de una inspección laboral más intensa, el visado se convertiría en una nueva puerta de entrada a la irregularidad, una vez finalizado su periodo de validez. En un intento por reducir la presión migratoria sobre el mercado de trabajo español, los sindicatos y las asociaciones empresariales solicitaron y consiguieron que España aplicara la moratoria a la libre circulación de trabajadores de Rumanía y Bulgaria, tras la entrada de ambas en la UE en 2007.

El cambio de acento de la solidaridad internacional respecto del efecto de la inmigración sobre el mercado de trabajo nacional es un proceso que sigue en marcha en CC.OO. y que provoca tensiones, especialmente por la resistencia de quienes ocupan en los sindicatos posiciones directamente ligadas a la atención a los inmigrantes (como los que trabajan en los CITEs –Centro de Información al Trabajador Extranjero–). Por ejemplo, en dos de nuestras entrevistas, el responsable de política social (que se ocupa de la inmigración) y el de hostelería del mismo sindicato y la misma comunidad autónoma ofrecen diagnósticos contradictorios sobre el efecto de esa inmigración en el mercado de trabajo: el primero afirma que la economía sumergida ha existido siempre en el sector y que la inmigración no ha cambiado nada al respecto; y el segundo insiste en los efectos negativos de la inmigración y la competencia desleal que suponen los inmigrantes irregulares para los autóctonos o los inmigrantes regulares. Es muy posible que ambas percepciones sean correctas y que lo que suceda sea que los españoles ya no estén dispuestos a aceptar las duras condiciones del sector y estén siendo sustituidos por inmigrantes, regulares o irregulares. Pero el distinto enfoque respecto del efecto que la inmigración irregu-

lar produce conlleva también distintas posiciones sobre el papel que el sindicato debe desempeñar ante ésta.

Pese a esta opinión compartida respecto de la carencia de una política activa de inmigración laboral, ambos sindicatos coinciden en valorar positivamente la posición del PSOE en la normalización de 2005 al condicionar ésta a la obtención de un contrato de trabajo y el alta en la Seguridad Social, algo que las regularizaciones realizadas por los gobiernos del PP no demandaron. Esta condicionalidad es, en opinión de los líderes sindicales, un cambio sustancial y positivo porque hace aflorar parte de la economía sumergida, reduciendo la oferta de mano de obra sin derechos, cuya contratación resulta más barata para el empresario –por el ahorro de los costes de la Seguridad Social– a la vez que, dada la escasez de inspectores, parece poco arriesgada. En esto, la posición de los sindicatos españoles es similar a la de la mayoría de sus homólogos europeos: evitar la llegada de la inmigración irregular no sólo por solidaridad con el extranjero, que se coloca en peligro de sobreexplotación, sino también para impedir sus efectos negativos sobre las condiciones laborales y salariales de los demás trabajadores. Y cuando esos inmigrantes ya están ocupados, el objetivo es asegurarles el mismo trato que reciben los demás, convirtiéndolos en trabajadores regulares. A la vez, para asegurar su completa igualdad de derechos con los trabajadores autóctonos, los sindicatos se proponen extender entre los inmigrantes la información necesaria sobre sus derechos y sobre los canales, sindicales o de otro tipo, para presentar quejas y para reclamar mejoras.

Esta modificación en la posición de los sindicatos (de la atención a la regulación) no implica en absoluto que hayan evolucionado hacia una posición antiinmigración, sino a favor de una inmigración controlada. Por otra parte, es perfectamente complementaria la defensa de los derechos de los inmigrantes que ya están trabajando en España con la de regular la llegada de otros nuevos. De hecho, los inmigrantes ya asentados son los primeros interesados en evitar que lleguen muchos otros a su sector, puesto que la competencia de los nuevos en su búsqueda de un puesto de trabajo se establece en primer lugar con los inmigrantes llegados anteriormente y que siguen ocupando los puestos menos cualificados y menos protegidos del mercado de trabajo. Un reciente estudio del Banco Mundial sobre los efectos de la inmigración en los trabajadores autóctonos, los propios inmigrantes y los antiguos inmigrantes, señala a estos últimos como los únicos perdedores de las nuevas oleadas de inmigración (World Bank: *Global economic prospects. Economic implications of remittances and migration*, 2006, Table 2.3). Obviamente esta competencia no se produciría si las economías de los países receptores experimentaran crecimientos muy rápidos basados en el uso intensivo de mano de obra, capaces de absorber sin fricciones altas cifras de nuevos inmigrantes, pero ése ya no es el caso de España.

Por otra parte, los inmigrantes se han convertido en el principal público de los sindicatos en algunos sectores, tanto en términos de afiliación como de consultas. Cualquier visita a una sede sindical en el sector de la construcción o de la limpieza ofrece una imagen clara al respecto. Esta incorporación de los inmigrantes a la vida sindical tiene un efecto neto sobre la posición de los sindicatos, atenuando las eventuales reticencias ante la inmigración y fortaleciendo la voluntad de defensa de los intereses de los trabajadores inmigrantes ya incorporados al mercado de trabajo (lo cual, como se ha dicho, no es contradictorio con la exigencia sindical de regulación de la llegada de nuevos inmigrantes).

De los sectores estudiados: construcción, hostelería-restauración, comercio y servicio doméstico-limpieza; sólo respecto de uno, la construcción, manifiestan los sindicatos la existencia de un conflicto de intereses entre trabajadores autóctonos y extranjeros, porque los primeros perciben un deterioro de sus condiciones de trabajo tras la llegada de los segundos. En los demás sectores, o bien el conflicto de intereses no existe porque los trabajadores autóctonos han abandonado el sector (la ayuda a domicilio) o la mayoría de los que se ocupan en él son personas jóvenes que trabajan de forma provisional (cadenas de comercio, cadenas de bares y restaurantes), o bien el conflicto existe pero la información sobre él no llega a los sindicatos (el servicio doméstico individual, las pequeñas tiendas, restaurantes, bares no pertenecientes a cadenas, sectores donde se concentra también el empleo de inmigrantes irregulares).

Como es bien sabido, los sindicatos concentran su afiliación en las grandes empresas, en el sector industrial y en el sector público, mientras que su presencia en las pequeñas empresas de servicios es casi inexistente en España, como, por otra parte, en el resto de Europa. Por esta razón, el efecto de la inmigración sobre el mercado de trabajo (que se realiza básicamente en las pequeñas empresas privadas) cae en buena parte fuera del ámbito de actuación de los sindicatos.

Dentro de los sectores en que se concentran los inmigrantes (construcción, servicio doméstico, servicios), los sindicatos tienen su base en las grandes empresas, mientras que apenas tienen afiliados en las pequeñas o entre los autónomos. Por ejemplo, en el sector de la limpieza doméstica y de edificios y de la ayuda a domicilio, los sindicatos están presentes en las empresas que contratan la limpieza de edificios o las que trabajan contratadas por los ayuntamientos en sus servicios de atención a domicilio para ancianos y discapacitados, pero no entre las trabajadoras (y algunos trabajadores) que se contratan de forma individual en el servicio doméstico o el cuidado de niños o ancianos. En el comercio los sindicatos se concentran en las grandes superficies, y en la hostelería, en las cadenas, pero su presencia es escasa en los pequeños establecimientos, ya sean bares, comercios, restaurantes u hoteles. En la construcción, esta división entre gran y pequeña empresa es poco perceptible a causa de la subcon-

tratación masiva y la convivencia en los mismos centros de trabajo (en las obras) de los trabajadores estables con contrato de las grandes constructoras, los autónomos y los inestables de las subcontratas.

## **1.2. Diferencias por sectores**

En lo que sigue se recogen las percepciones, opiniones y posiciones de los líderes sindicales de sectores y zonas geográficas en los que existe una alta inmigración. Como puede verse, estas posiciones no siempre coinciden con las expresadas en el nivel central de los dos principales sindicatos.

### **1.2.1. Construcción**

En este sector los sindicatos muestran un claro temor a las consecuencias de la inmigración sobre el mercado de trabajo, consecuencias más importantes que en cualquier otro sector. Dentro de él hay que diferenciar entre el subsector de la obra pública, más regulado, dominado por las grandes empresas, y con menor presencia de la inmigración ilegal; y el subsector de la construcción de vivienda, en manos de pequeñas empresas, con fuerte presencia de la economía sumergida, en el que la subcontratación es la norma. En él, los convenios solían ser un marco de mínimos, mientras que los salarios reales se establecían en negociaciones personales entre el empleador y el empleado, muy a menudo sobre la base del destajo o pago por obra. Esto implica que los ingresos reales presentan una gran variabilidad, dependiendo de las cualificaciones personales y de las posibilidades de negociación en cada caso. Como decía un entrevistado: “En la construcción, cuando el empresario quiere castigar al trabajador, le paga según convenio”. La práctica corriente ha sido siempre que el trabajador gane bastante más aplicando el pago por obra, con la ventaja fiscal de que la diferencia entre el salario de convenio y el real se cobra “en negro”. La llegada de los inmigrantes, dispuestos a ganar menos por el mismo trabajo, tiene un efecto de abaratamiento de los pagos por obra y esto no se refleja en los convenios, pero sí en los ingresos reales, que han pasado a estar en muchos casos por debajo del convenio, especialmente cuando se trata de inmigrantes que desconocen las normas españolas o que están en una situación irregular. La debilidad de los inmigrantes irregulares en las subcontratas es tal que a menudo no saben para qué empresa trabajan, y su único contacto es el número de teléfono móvil de la persona que les ha proporcionado el trabajo.

En palabras de otro entrevistado: “A veces el empresario contrata según convenio pero luego le dice al trabajador que le debe dinero porque no ha hecho los suficientes metros de pared o de acera”; es decir, aplica un sistema de pago por obra para justificar el pago según convenio. En muchos casos en la construcción de vivienda, en la que dominan las subcontratas de



subcontratas, está ocurriendo que lo que antes era el sueldo mínimo (el convenio) se ha convertido en pocos años en el techo máximo al que el trabajador puede aspirar. Por otra parte, los trabajadores y los sindicatos en la construcción se resienten en sus condiciones laborales también por el efecto de la llegada de los inmigrantes, pues éstos están dispuestos a aceptar condiciones que los autóctonos habían ya superado, como trabajar los sábados, los domingos o las noches, sin especial remuneración.

En relación con la inmigración irregular, los sindicatos del sector lamentan la escasez de inspectores y subinspectores de trabajo y que su actuación se limite a los casos en que ya se ha producido una denuncia. Los sindicatos denuncian sistemáticamente las obras en las que se ha producido un accidente laboral, en las que a menudo están implicados inmigrantes irregulares, pero los inspectores suelen llegar cuando cualquier prueba incriminatoria contra la empresa ya ha desaparecido. De la misma forma, señalan que tras la última regularización extraordinaria la inmigración irregular en el sector ha seguido creciendo y que muchos de los que se afiliaron a la Seguridad Social en la regularización dejaron de hacerlo después de ella.

Los sindicatos coinciden en destacar también la pérdida de calidad del trabajo realizado en la construcción, tras la contratación de muchos inmigrantes sin conocimiento del oficio (una queja en la que coinciden con los sectores de hostelería y comercio). Pero, como indica un entrevistado, la disminución de la calidad en la construcción está motivada por la rápida venta de la vivienda en los años del *boom* inmobiliario. “Cuando los pisos están ya vendidos antes de construirlos, los constructores se preocupan poco por la calidad”.

En cuanto a las perspectivas del sector, los sindicatos esperan que la obra pública pueda recoger buena parte de la mano de obra que va a sobrar tras el final del *boom* inmobiliario; pero, dadas las diferentes exigencias de ambos sectores, buena parte de los más descualificados no tendrán acogida mientras que harán falta más especialistas de los que ahora tiene el sector. Por otra parte, varios entrevistados señalan que se está produciendo una división del mercado de trabajo por razón de la nacionalidad, de modo que los españoles empleados en la construcción suelen ocupar los puestos especializados y de dirección, mientras que los inmigrantes, los más descualificados; lo que implica que serán los primeros en sufrir la reducción del mercado laboral en el sector.

Respecto de la integración entre autóctonos e inmigrantes en el lugar de trabajo, los sindicatos afirman que son escasos los conflictos de convivencia en las obras, y que, cuando se producen, están relacionados con la seguridad, porque la falta de seguridad de unos repercute en la de los otros. Los sindicatos consideran bien probada la relación entre eventualidad/irregularidad e inseguridad en la obra, lo que supone que la inseguridad es más probable entre los inmigrantes.

Por otra parte, el nivel educativo de los trabajadores del sector es el más bajo de los estudiados, junto con las trabajadoras domésticas, lo que acentúa la expresión de sentimientos xenófobos, como se ve en el apartado correspondiente a los grupos de discusión con trabajadores autóctonos.

### **1.2.2. Comercio y hostelería (grandes superficies y cadenas)**

En estos sectores, los sindicatos tienen presencia en las grandes empresas (grandes superficies comerciales o cadenas –El Corte Inglés, Carrefour, VIPS, etc.– o cadenas de hoteles y restaurantes) y están ausentes de las pequeñas empresas, muchas de ellas familiares, que constituyen el grueso del sector. Esto implica, obviamente, una limitación muy importante respecto de la información que llega a los sindicatos, algo que conviene recordar en lo que sigue.

De acuerdo con lo manifestado por los dirigentes sindicales, el sector se nutre en la actualidad básicamente de inmigrantes. Son pocos los españoles jóvenes que se interesan por realizar su carrera profesional en este sector en las áreas geográficas estudiadas. Tanto el comercio como la hostelería (bares, restaurantes y hoteles) implican largas jornadas, poco compatibles con la vida familiar o con el disfrute del ocio en compañía de otros, y salarios bajos. Todo ello ha “expulsado” a los españoles jóvenes, que sólo trabajan en este sector mientras no encuentran otra ocupación más atractiva.

La llegada de los inmigrantes ha contribuido a abaratar costes laborales en el sector por la vía de la disminución de los complementos. Aunque la irregularidad en el sector es pequeña y los convenios se cumplen, éstos sólo afectan a los recién llegados ya que los empleados con antigüedad cobran complementos, no recogidos en los convenios, pero consolidados a través de acuerdos individuales. El empleado español medio, por tanto, suele ganar más que el inmigrante porque es un empleado más antiguo. Por esa misma razón las empresas prefieren sustituir a los empleados españoles-antiguos por inmigrantes o por jóvenes españoles.

En este momento el sector está permanentemente demandando mano de obra, por lo que no existe competencia laboral entre autóctonos e inmigrantes; cualquiera puede encontrar trabajo rápidamente, cambiar de empresa o de provincia. De hecho, la rotación de los trabajadores es un problema importante para las empresas, que ven cómo sus trabajadores, después de formados, son contratados por empresas de la competencia.

En cuanto a los puestos ocupados por los inmigrantes en el sector, inicialmente las empresas tendieron a ocuparlos en las actividades ocultas al público (reposición en el comercio, limpieza, servicios auxiliares, cocina), mientras mantenían a los españoles en los puestos de contacto directo con los clientes, pero en la actualidad esa división está desapareciendo por la escasez de españoles y cada vez son más los inmigrantes que se encuentran en puestos cara al público.

Como ocurre en la construcción, también en este sector los sindicatos lamentan la pérdida de la profesionalidad y de la calidad del servicio; que achacan a la competencia y al intento de rebajar costes, lo que se logra en buena parte gracias a la oferta de la mano de obra inmigrante de escasa preparación en el sector.

Respecto de las relaciones entre trabajadores autóctonos e inmigrantes, todos coinciden en señalar que no existen conflictos en los centros de trabajo, que la convivencia se produce sin choques y que no se percibe rechazo a los inmigrantes. Como se verá más adelante en el apartado dedicado a los grupos de discusión, la extrema fluidez del mercado de trabajo en el sector contribuye de modo notable a esta integración sin problemas.

### **1.2.3. Limpieza y ayuda doméstica**

Como ocurre con el sector del comercio y la hostelería, los sindicatos están presentes en este sector únicamente en las empresas grandes, lo que incluye las “contratas” de limpieza de locales y oficinas y las empresas que proveen de personal a los servicios de “ayuda a domicilio” para ancianos y otros grupos de especiales necesidades, gestionados por ayuntamientos. Esto deja fuera al grueso de los inmigrantes, ocupados en la ayuda doméstica tradicional, en la que la relación es individual entre el empleador y el contratado y donde tradicionalmente los sindicatos no están presentes (CC.OO. tiene un total de 1.500 afiliadas en este subsector, en su casi totalidad extranjeras, lo que implica un porcentaje de afiliación bajísimo).

En ambos subsectores, limpieza de locales y “ayuda a domicilio”, a diferencia de lo que ocurre con la asistencia doméstica, que se gestiona en la negociación entre el contratador y la empleada, existen convenios que se respetan y la contratación ilegal es muy rara. Las inmigrantes son mayoría en el sector de la “ayuda a domicilio”, abandonado por las españolas por las duras condiciones, y utilizado como trampolín hacia otras ocupaciones menos exigentes –como la limpieza de edificios–, cuando las inmigrantes consiguen la renovación de la autorización de trabajo, lo que les permite cambiar de ocupación. En opinión de los entrevistados, la mayoría de las españolas no están interesadas en trabajar en el subsector de la “ayuda a domicilio” si no es en condiciones de economía sumergida, es decir, sin verse obligadas a cotizar a la Seguridad Social. Para una mujer que cobra un salario muy bajo y que no espera cotizar nunca el periodo mínimo necesario para cobrar una pensión de jubilación, la cotización a la Seguridad Social se presenta sólo como una imposición estatal y no como una contribución a su futuro personal.

En opinión de los sindicatos, la llegada de inmigrantes (que desconocen por completo sus derechos laborales y las normas que regulan el mercado de trabajo) hace difícil mantener las condiciones ya conseguidas en el subsector de la “ayuda a domicilio”. La situación es más favorable a los intereses de los trabajadores en las empresas de limpieza y oficinas, con un alto nivel

de organización sindical y una larga historia de movilizaciones, y en el que todavía existe un alto porcentaje de españoles/as.

En cuanto a la interacción de inmigrantes y autóctonos en los centros de trabajo en el subsector de la limpieza industrial (en los demás subsectores el centro de trabajo es el domicilio y por tanto no hay interacción posible), en opinión de los líderes sindicales no existe rechazo hacia los inmigrantes aunque sí un cierto malestar por la posición poco reivindicativa de muchos de los recién llegados. Opiniones semejantes se han recogido en las reuniones de grupo, como puede verse en el siguiente capítulo.

Los sindicatos son optimistas respecto de las previsiones para el mercado de trabajo del sector. Parece claro que éste va a crecer a consecuencia de la Ley de Dependencia, cuya paulatina implantación permitirá aumentar los puestos de trabajo y trasladar a numerosos trabajadores, en su mayoría inmigrantes, del sector “informal” de la ayuda doméstica al regulado de la “ayuda a domicilio”.

### **1.3. Las actividades sindicales dirigidas a los inmigrantes**

Los sindicatos españoles mantienen una clara posición integradora respecto de los inmigrantes, que se manifiesta tanto en su intención de afiliarlos como en la labor de defensa de sus intereses específicos. Tanto UGT como CC.OO. realizan actividades dirigidas a los inmigrantes para conseguir que se coloquen en una posición de igualdad de oportunidades respecto del resto de los trabajadores, proporcionándoles información sobre sus derechos y sobre las normas que regulan el mercado de trabajo. En este momento, los inmigrantes son, en muchas provincias y sectores productivos, los principales “clientes” de los sindicatos en cuanto al número de consultas recibidas.

A diferencia de otros países con inmigración más antigua, donde la actividad sindical se centra en la lucha contra el racismo y la xenofobia en el centro de trabajo, en España este tema apenas ocupa lugar en la agenda sindical porque en la actualidad ese eventual racismo es casi imperceptible, si es que existe. Indudablemente esto no implica que el futuro esté exento de este peligro, especialmente si se produce una disminución notable del empleo ofrecido, pero, por ahora, este problema no se ha planteado. Sí existe, sin embargo, una actividad dirigida a combatir la discriminación contra los inmigrantes por parte de los empresarios, cuyo objetivo es lograr para éstos una efectiva igualdad de oportunidades y, a la vez, impedir que la llegada de inmigrantes a un sector o una empresa provoque un retroceso en las condiciones generales laborales o salariales.

La actividad sindical hacia los inmigrantes se concentró en el pasado en la asesoría y ayuda para la regularización de las posiciones individuales a través de los CITEs (Centros de Información

al Trabajador Extranjero) creados por CC.OO., o su variante en UGT, los Centros de Atención al Inmigrante. Los CITEs se iniciaron en los años ochenta en Cataluña, cuando no existían apenas ONGs o asociaciones dedicadas a la inmigración, y se extendieron posteriormente a todas las regiones con fuerte inmigración. En algunos casos, como Cataluña, operan como entidades jurídicamente independientes de CC.OO., pero en la mayoría de las regiones forman parte del sindicato. Tanto los Centros de Atención a Trabajadores Inmigrantes (UGT) como los CITEs se financian de forma autónoma, con ayudas del Ministerio de Trabajo e Inmigración, y su trabajo se centra en la asesoría jurídica a inmigrantes irregulares para la obtención de documentación, o a inmigrantes regulares para lograr la reagrupación familiar.

Aunque esta labor sindical continúa ejerciéndose, su peso en la actividad global sindical ha disminuido por la aparición de nuevas actividades dirigidas a los inmigrantes regulares (un cambio en consonancia con el aumento del número de inmigrantes regulares en España). Por otra parte, la aparición de numerosas ONGs y asesorías jurídicas que se ocupan de ayudar a los inmigrantes irregulares también ha contribuido a ello.

En la actualidad, los sindicatos comienzan a preocuparse por la integración de los inmigrantes desde perspectivas distintas a las de su documentación, promoviendo su participación en la actividad sindical, ofreciendo cursos a inmigrantes sobre derechos laborales o sobre la lengua, editando información en los idiomas de los inmigrantes y atendiendo a sus necesidades específicas. Así, tanto en UGT como en CC.OO. se discuten aspectos como la conveniencia de ampliar en los convenios algunos derechos para los inmigrantes; por ejemplo, que el inmigrante tenga más días de permiso para acudir al entierro de un familiar en su país de origen, o la inclusión de la fiesta del cordero como día de permiso no retribuido para los musulmanes, o cómo enfrentar el problema del trabajo durante el Ramadán en sectores peligrosos como la construcción. Algunos de estos elementos se han incluido ya en convenios laborales, como el de agricultura en Almería y en varios en Ceuta y Melilla.

#### **1.4. La afiliación sindical de los trabajadores extranjeros en España**

Las dificultades que hemos señalado en otros países europeos respecto de la información que los sindicatos poseen sobre sus afiliados inmigrantes se presentan también en España. UGT comenzó en 2005 a recoger en la ficha de afiliación el país de nacimiento y la nacionalidad, de modo que sólo podría obtener este dato –pero no lo ha procesado estadísticamente– de los afiliados más recientes, y carece de ellos para el grueso de los afiliados. CC.OO recoge el dato sobre el país de origen de sus afiliados, pero no de manera homogénea; mientras que en algunas comunidades autónomas las uniones sindicales disponen de datos de sus afiliados por

nacionalidad, en otras –como Cataluña– sólo se diferencia extranjero de nacional, sin recoger el país de origen del afiliado. Tampoco se han realizado encuestas en España –como se ha hecho en algún otro país europeo– para conocer el origen nacional de los afiliados sindicales.

Hay que tener en cuenta, además, que la nacionalidad de un afiliado puede variar –típicamente a través de la obtención de la nacionalidad española con el paso de los años– y esta variación no quedará recogida en las estadísticas sindicales, que sólo se refieren al momento de la afiliación. Si en ese momento el trabajador inmigrante afiliado ya ha obtenido la nacionalidad española constará como nacional, mientras que otro afiliado que se adhiera siendo extranjero y obtenga la nacionalidad española en algún momento posterior, seguirá constando como extranjero.

Los datos más recientes disponibles se refieren a los afiliados de CC.OO. en abril de 2004. En ese momento, algo más de 39.000 extranjeros estaban afiliados a CC.OO., lo que representaba un 3,7% del total de afiliados al sindicato. La afiliación entre los inmigrantes es en la actualidad menor que entre los autóctonos: sólo un 1,9% de los asalariados extranjeros estaba afiliado en esa fecha, frente al 7,4% de los asalariados españoles. Sin embargo, teniendo en cuenta el carácter reciente de la permanencia en España de la mayoría de los inmigrantes, las dificultades de idioma que afectan a muchos de ellos y su concentración en sectores y tamaños de empresa de baja sindicación, estas cifras no pueden considerarse un indicador de una menor tendencia a la afiliación sindical entre los trabajadores inmigrantes, sino como fruto de sus condiciones laborales y de estancia. Hemos escuchado en boca de varios líderes sindicales sectoriales quejas sobre la afiliación excesivamente instrumental de los inmigrantes (“se afilian cuando tienen un problema y luego se dan de baja”), especialmente en la construcción; pero, por otra parte, hemos escuchado también comentarios muy apreciativos sobre la combatividad de los inmigrantes latinoamericanos y su tradición sindical.

En cuanto a su posición como representantes sindicales, según los datos proporcionados por la Secretaría de Inmigración de CC.OO., procedentes del Sistema de Información Confederal, existen 2.478 extranjeros delegados sobre un total de 275.549 delegados de todos los sindicatos, lo que supone un 0,9% del total de delegados. Obviamente esto indica una clara infrarrepresentación pero, de nuevo, hay que tener en cuenta que el grueso de los inmigrantes en España es de reciente llegada y eso dificulta, por muchas razones, su acceso a puestos de representación sindical. Se necesita tiempo para superar las barreras del idioma, para conocer con suficiente detalle la vida de la empresa, las reglas del sector y del propio sindicato, y para darse a conocer a los compañeros y ganar su confianza. Por tanto, este dato no debe interpretarse de ninguna forma como el resultado de algún tipo de discriminación contra los inmigrantes como representantes sindicales. Por sectores destaca la enseñanza, donde el 3% de los delegados sindicales son extranjeros.

Los extranjeros afiliados a CC.OO de los que consta su origen (el 56,50%) proceden de 124 países diferentes (se desconoce la procedencia del 43,50% restante). El grupo más numeroso proviene de Ecuador, con 6.178 afiliados, que suponen el 15,72% de los afiliados extranjeros a CC.OO. Le siguen, en números absolutos, Marruecos (3.379 afiliados), Colombia (2.476 afiliados) y Rumanía (1.312 afiliados); los demás países tienen cifras inferiores a 1.000 afiliados y la gran mayoría de los países tienen una representación testimonial en este registro.

**EXTRANJEROS AFILIADOS A CC.OO. POR PAÍS DE ORIGEN.  
AÑO 2004**

País	Total	% sobre total extranjeros afiliados
Ecuador	6.090	15,71
Marruecos	3.330	8,59
Colombia	2.431	6,27
Rumanía	1.298	3,35
Perú	822	2,12
Argentina	631	1,63
Bolivia	615	1,59
Bulgaria	584	1,51
Senegal	465	1,20
Mali	381	0,98
Argelia	372	0,96
Nigeria	327	0,84
Portugal	319	0,82
Cuba	264	0,68
Uruguay	262	0,68
Ucrania	254	0,66
Italia	245	0,63
República Dominicana	231	0,60
Venezuela	192	0,50
Ghana	187	0,48
Mauritania	182	0,47
Pakistán	182	0,47
Francia	173	0,45
Alemania	168	0,43
Brasil	164	0,42
Guinea	127	0,33
Chile	118	0,30
Polonia	114	0,29
Resto con datos sobre origen	1.347	3,47
Extranjeros sin datos sobre origen	16.891	43,57
<b>TOTAL EXTRANJEROS</b>	<b>38.766</b>	<b>100,00</b>
<b>TOTAL AFILIADOS</b>	<b>1.050.561</b>	

FUENTE: Base de datos de CC.OO. Abril 2004. Elaboración propia.

Como se ve, el mayor número de afiliados proviene de los países que han aportado, hasta la fecha, mayor número de inmigrantes, Ecuador y Marruecos. No obstante, no hay razones para esperar que la afiliación sindical de los trabajadores extranjeros sea un correlato exacto de su presencia en el país; son muchos los factores que inciden en la decisión de afiliarse, como la orientación política, el sector en el que se trabaja, los conflictos laborales en la zona o la empresa, el contacto previo con centrales sindicales en sus países de origen, el liderazgo sindical en las empresas, etc.

En este sentido, varios entrevistados han coincidido en destacar una mayor vocación sindical en los inmigrantes latinoamericanos (en correlato con sus experiencias previas en sus países de origen) que en los inmigrantes procedentes de países ex comunistas, fruto igualmente de su experiencia anterior, en su caso, del papel subordinado que los sindicatos jugaban en el pasado respecto de los partidos comunistas. Así, por ejemplo, llama la atención que los afiliados extranjeros procedentes de Ecuador representasen en el 2004 el 16% del total de afiliados extranjeros a CC.OO., duplicando a los marroquíes, que en esa fecha arrojaban cifras semejantes de población en España. Quizá en este caso la existencia de una asociación de inmigrantes específicamente dirigida hacia los trabajadores y ya con mucha experiencia en España (ATIME, Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España) pueda explicar la proporcionalmente menor afiliación de los inmigrantes marroquíes en CC.OO.

En cuanto a los sectores de actividad, la Federación Sectorial con mayor número de afiliados extranjeros en términos absolutos y relativos es la de la Construcción, seguida a bastante distancia por Comercio, Hostelería y Turismo. La distribución de la afiliación extranjera por sectores no corresponde, como tampoco ocurre en el caso de los autóctonos, con la distribución de la ocupación por sectores: en proporción, la tendencia a la afiliación es mucho mayor en la construcción, que recoge el 24% del empleo extranjero pero representa el 32% del total de afiliados a CC.OO. Muy probablemente ello se debe a la reacción defensiva de los inmigrantes ante el fuerte riesgo de abusos en un sector marcado por la subcontratación y la economía sumergida. En el extremo contrario se encuentra la Federación de Actividades Diversas (en la que se engloba el trabajo doméstico, un sector tradicionalmente no sindicado), que recogía el 24% del empleo extranjero y sólo el 12% de los afiliados. En otro de los grandes sectores de ocupación de extranjeros, el de comercio, los sindicatos tradicionales se encuentran con la fuerte competencia de sindicatos de empresa cercanos a las direcciones en las grandes superficies comerciales (las más proclives a la sindicación), en los que se integran muchos de los inmigrantes, en parte porque la empresa les anima a ello y en parte porque la cuota mensual de afiliación es menor.



A pesar de ello, en este caso, el porcentaje de ocupados en el sector entre el total de afiliados extranjeros a CC.OO. (19%) es cercano al peso del sector en el total de la ocupación extranjera (22%).

EXTRANJEROS AFILIADOS A CC.OO. POR SECTORES DE ACTIVIDAD				
Sectores de actividad*	Extranjeros afiliados	Total afiliados	% extranjeros sobre total**	% sector sobre total***
Construcción y Madera	12.272	89.549	14	32
Comercio, Hostelería y Turismo	7.203	96.277	8	18
Agroalimentación	4.693	59.132	8	12
Actividades diversas	4.461	71.988	6	11
Minerometalúrgica	2.938	159.780	2	8
Comunicación y Transporte	2.563	119.673	2	7
Servicios Financieros y Administrativos	1.023	88.372	1	3
Textil, Piel, Químicas y Afines	987	66.497	2	3
Enseñanza	722	83.078	1	2
Sanidad	599	71.966	1	1
Administración pública	1.161	114.179	0	3
Pensionistas y jubilados	115	30.070	0	0
<b>Total</b>	<b>38.737</b>	<b>1.050.561</b>		<b>100</b>

FUENTE: Base de datos de CC.OO. Abril 2004. Elaboración propia.

\* Existe un pequeño desajuste en la fuente, no relevante, entre los datos según sector y los datos según origen geográfico o comunidad autónoma.

\*\* Porcentaje de extranjeros afiliados en el sector sobre total de afiliados en el sector.

\*\*\* Porcentaje de extranjeros afiliados en cada sector sobre total de extranjeros afiliados.

Respecto de la distribución territorial de la afiliación sindical extranjera, ésta coincide a grandes rasgos con la distribución de la población asalariada extranjera: Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia y Madrid recogen el 62% de los afiliados extranjeros y el 66% de los asalariados extranjeros. Internamente en este grupo, sin embargo, hay diferencias significativas: en Madrid reside el 25% de los asalariados extranjeros, pero sólo el 15% de los afiliados extranjeros, mientras que en Murcia, al contrario, reside el 5% de los asalariados extranjeros pero el 8% de los afiliados extranjeros. Expresado de otra forma, frente a una media de sindicación del 3,72% (afiliados extranjeros sobre el total de afiliados), en Murcia ese porcentaje llega al 12%, un dato que hay que relacionar con el hecho de que la cuarta parte de la población asalariada en Murcia sea extranjera. Por otra parte, en Madrid una parte significativa de los asalariados extranjeros son profesionales y técnicos europeos de nivel alto, con menor

tendencia a la sindicación, mientras que en Murcia el grueso de los asalariados extranjeros ocupa posiciones de bajo nivel.

**EXTRANJEROS AFILIADOS A CC.OO.  
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Comunidades Autónomas*	Total	% extranjeros sobre total afiliados
Cataluña	8.319	4,79
Valencia	6.902	5,78
Madrid	5.822	3,93
Murcia	3.157	11,88
Andalucía	2.431	1,37
Islas Canarias	2.229	4,67
Castilla-La Mancha	2.126	3,32
País Vasco	1.596	3,09
Aragón	1.413	4,72
Islas Baleares	1.132	6,97
Castilla y León	1.029	1,88
Navarra	1.009	7,18
Asturias	603	1,57
Galicia	518	1,11
Cantabria	332	2,08
La Rioja	299	3,83
Extremadura	207	1,09
Ceuta y Melilla	141	3,45
<b>TOTAL</b>	<b>39.265</b>	<b>3,72</b>

FUENTE: Base de datos de CC.OO. Elaboración propia.

\* Existe un pequeño desajuste en la fuente entre los datos según sector y los de según origen geográfico o comunidades autónomas.



## 2. LOS TRABAJADORES AUTÓCTONOS ANTE LA INMIGRACIÓN

### 2.1. Análisis de los resultados de los grupos de discusión

Como se ha explicado en la presentación, la investigación ha incluido la realización de varias entrevistas de grupo con trabajadores autóctonos en los sectores y regiones en los que se concentra el trabajo inmigrante, separando a trabajadores sindicados de los no sindicados para evaluar el efecto de la sindicación sobre las actitudes hacia la inmigración. Todos los participantes tenían compañeros de trabajo inmigrantes. En total se han realizado siete grupos de discusión:

- GD1: Sector de la construcción, Madrid, trabajadores varones sindicados a UGT o CC.OO.
- GD2: Sector de la construcción, Valencia, trabajadores varones no afiliados a sindicatos.
- GD3: Sector de limpieza, Barcelona, mujeres sindicadas a UGT o CC.OO.
- GD4: Sector de limpieza, Madrid, mujeres no afiliadas a sindicatos.
- GD5: Sector del comercio, Barcelona, hombres y mujeres sindicados a UGT o CC.OO.
- GD6: Sector del comercio, Madrid, hombres y mujeres no afiliados a sindicatos.
- GD7: Sector de la hostelería, Murcia, hombres y mujeres no afiliados a sindicatos.

### 2.2. Variables que condicionan las opiniones sobre la inmigración

La inmigración resulta en muchas ocasiones mencionada espontáneamente y en primer lugar como un elemento de fuerte y negativo impacto en las condiciones y en el mercado de trabajo, pero no siempre es así. Por tanto, una primera conclusión importante que se deduce de los grupos es que el efecto de la inmigración es percibido de forma distinta en los distintos sectores, edades y niveles educativos. Otra conclusión general es que, como era previsible,

las posiciones de los trabajadores hacia la inmigración son más negativas que las de los líderes sindicales, matizadas estas segundas por sus preferencias ideológicas. Por último, hay que destacar que no hemos encontrado en ningún caso, en estas entrevistas de grupo, una mención a los beneficios que la llegada de la inmigración pueda estar proporcionando a la economía española y/o al mercado de trabajo. Como mucho, entre los sectores más moderados se plantea como neutro el efecto de la inmigración.

La edad y la cualificación parecen tener un efecto independiente sobre las actitudes hacia la inmigración. Los jóvenes que se han incorporado a un mercado de trabajo en el que los inmigrantes ya estaban presentes resultan menos reacios a la inmigración que los trabajadores más antiguos que han presenciado cambios en las condiciones laborales a consecuencia de esa inmigración. Por otra parte, son los dos sectores con mayor peso del trabajo descualificado y con un nivel cultural medio inferior (construcción y limpieza) los que expresan más rechazo, algo que resulta consistente con los resultados de numerosos estudios cuantitativos nacionales e internacionales de opinión pública, que muestran cómo el nivel educativo atenúa el rechazo a la inmigración.

En general, puede decirse que la reacción ante la inmigración es tanto más negativa cuanto menos segura es la posición del trabajador en su puesto de trabajo. El trabajador autóctono que dispone de menos recursos para poder mantener sus condiciones y relaciones laborales que tenía hasta el momento de la llegada de la inmigración a su entorno laboral, tiene mayor rechazo a la inmigración; el trabajador se encuentra en una situación muy vulnerable, la presencia del inmigrante se transforma en una amenaza. ¿Qué condiciona esa vulnerabilidad?

**El grado de regulación del sector:** Cuando los convenios son los principales instrumentos de regulación de las condiciones de trabajo (como en el sector de los grandes comercios o de las contratas de limpieza industrial) el trabajador autóctono no percibe cambios importantes en sus condiciones de trabajo y salariales producidos por la llegada de los inmigrantes. Pero en los sectores en los que el convenio es sólo un marco de mínimos (como la construcción) o donde el convenio no existe (limpieza doméstica), y los trabajadores llegan a acuerdos individuales con los empresarios-contratistas-patronos, el inmigrante, dispuesto a aceptar condiciones más duras, horarios más largos y salarios menores, se convierte en una amenaza para el autóctono.

*“R2: en el trabajo te empiezan ya también a amenazar tus jefes diciendo si esta persona lo hace, estará más o menos, pues tú también tienes que hacerlo, yo pero es que yo tengo un horario y tal, hasta que tú no acabes el trabajo tienes que quedarte y sin horas, no se te pagan horas*

*R6: porque hay sectores que te las pagan todas*

*R2: a mí me las pagan*

*R3: es que hay otros sectores que no pagan*

E: ¿Ustedes no son todos de comercio?

R3: *sí, sí pero depende como, nos van cambiando*

E: Por lo que veo

R6: *en los bancos ahí todos seguro que cobran sus horas y todo y*

R7: *pero es diferente en cada rama, también depende de la fuerza del sindicato de la rama en la que estés, ahí sindicatos entonces tienen que hacer mucha más presión*

R4: *y depende de los contratos”.*

(COMERCIO, BARCELONA, AFILIADO)

“P: Pero, por ejemplo, ¿no hay un convenio sobre lo que debe ganar...?”

R2: *sí, sí hay convenio*

R5: *hay unas bases salariales que se basan sobre eso, pero no puede...*

R4: *yo creo que todo el mundo pillan negro, porque si no pillas negro no trabajas; yo de albañil, con el sueldo que te marca hoy la ley, trabaja tu padre*

R2: *exactamente*

R1: *por eso digo que está mal pagao*

R4: *o sea, a mí que me pongan en nómina 1.200 euros y le digo ‘va a trabajar tu papa’; no voy ni a la obra, me voy a mi casa”.*

(CONSTRUCCIÓN, VALENCIA, NO AFILIADO)

“R5: *sí, muchas veces aparece y no... los convenios tampoco vamos, porque si vamos detrás del convenio, muchas veces se cabrean y ‘ah, pues te voy a...’ y como por ejemplo en mi caso me da algo más aparte del convenio*

R4: *yo por ejemplo estoy...”.*

(LIMPIEZA, BARCELONA, AFILIADAS)

“R5: *pero si les están pagando el convenio*

R1: *no, no, si a ti no te renuevan el contrato*

R5: *va a trabajar lo mismo que yo pero soy yo que exijo más que el convenio que lo que manda el convenio, a ver si yo me quedo en el paro actualmente y me presento en una empresa a lo mejor por lo que marca el convenio pues no sé igual yo me quedo en mi casa, y ellos no”.*

(COMERCIO, BARCELONA, AFILIADOS)

“O sea, *hay que hacer un salario global, que está prohibido según la ley laboral, pues lo hacen, y ellos ganan más, ganan más, claro, pero en eso arrastran al personal no menos cualificado, oficiales también son no cualificados, pero al ayudante, al peón, lo arrastran y ganamos un salario*

*de convenio, un salario de convenio nada más, entonces te arrastra a que trabajes a la misma aceleración, al mismo ritmo de lo que quiere, como le dije yo al jefe”.*

(CONSTRUCCIÓN, MADRID, AFILIADOS)

El tamaño de la empresa incide directamente sobre la variable “regulación”. En general, los trabajadores perciben con acierto que cuanto mayor es la empresa más fácil es que se encuentre sometida a una regulación estricta y que se acomode mejor a las situaciones “de convenio”.

*“R7: todo lo que hagamos también influye mucho de la gente con la que estés, ha tenido que morir gente hasta que realmente los sindicatos se han puesto duros, como está pasando y ha pasado, entonces ya hay un bruto de riesgos laborales, como este señor dice, perdona, Jordi, hay inspecciones continuamente porque el trabajo tiene que tener un mínimo de seguridad, ahí vamos mucho más fuertes, grandes superficies, Corte Inglés, en El Corte Inglés no puedes tener un ilegal ahí*

*R1: qué va*

*R7: porque es El Corte Inglés, es Caprabo, hay claro*

*R6: está súpercontrolado y vigilado*

*R1: y haciendo las horas clavadas*

*R2: y se hacen muchas leyes también”.*

(COMERCIO, BARCELONA, AFILIADOS)

El mercado de trabajo en el sector o, mejor dicho, las expectativas de fácil movilidad dentro de él. En este momento, en todos los sectores de mayor ocupación de inmigrantes es fácil para un trabajador cambiar de empleo. Sin embargo, tan importante como la situación actual es la percepción de evolución del mercado de trabajo en el sector en los próximos años, y en este sentido la construcción se presenta como un mercado de trabajo amenazado por el final del periodo de crecimiento continuo.

*“R1: Si acaso tengo un problema gordo eso ya, pues vería a ver, pero seguro que tampoco me hace falta buscar mucho, me voy a otro sitio y ya está, si al final, más o menos cobras en todos los sitios igual. Yo a mi jefe se lo he dicho, me puedes dar más o menos, pero si a mí no me gusta me voy al bar de enfrente, eso está claro. Lo que pasa es que hasta ahora, pues más o menos me llevo bien con él”.*

(HOSTELERÍA, MURCIA, NO AFILIADOS)

“P1: ¿Qué pasó? Yo no lo conozco [Hablan sobre la crisis inglesa de los setenta]

*R5: ... yo tengo 55 años; yo tengo 55 años. Pues muy sencillo, que bajó el tema del carbón, pegó un bajón la producción un huevo, y normalmente la mina pues el 80, el 90% eran pakistanies, indios, con pasaporte inglés, cuidado, con pasaporte inglés de las colonias y entonces, y entonces ¿qué pasó?*

*Que bajó y sabes qué pasaba, que los empresarios normalmente echaban a los coloraos [blancos] de los curros, por lo que dicen de la pasta, que ganaban menos los pakistanies, pero é qué pasó? Los coloraos dijeron 'aquí los que trabajamos somos nosotros y estos, con pasaporte inglés, que se vayan a su país' y hubo hostias, hubo muertos, hubo un montón de revueltas, y aquí puede ocurrir...*

R3: *no puedes comparar...*

R6: *no, no*

[Barullo]

R5: *... sí puede ocurrir, que vayas a una obra, ¿o españoles a pedir curro, que no haya, ojalá no ocurra, que vayas y que salgan negritos y...".*

(CONSTRUCCIÓN, MADRID, AFILIADOS)

La **edad** es un importante elemento condicionante de la actitud ante el impacto de la inmigración en el mercado de trabajo, por dos razones. En primer lugar, porque muchos jóvenes se han incorporado a la actividad laboral por primera vez en sectores en los que al mismo tiempo se han ocupado los inmigrantes, de modo que para ellos no existe un recuerdo de un pasado en el que los inmigrantes no estuvieran presentes y, por tanto, no perciben los cambios en el sector que los más veteranos achacan a los inmigrantes. Por otra parte, porque muchos jóvenes imaginan su situación laboral como provisional y, por tanto, están más dispuestos a aceptar condiciones que les parecerían inaceptables en caso de imaginarlas permanentes. Ambos aspectos se refuerzan para producir entre los jóvenes una actitud de mayor aceptación de la inmigración.

*"R4: Estoy en la FNAC mientras estudio, no sé lo que haré luego. Por ahora sí, pero de aquí a dos años, no lo sé, espero estar ya en otro sitio" [risas].*

(COMERCIO, MADRID, NO AFILIADOS)

"P: O sea que la inmigración no supone un cambio importante en vuestro trabajo, tal y como era hasta hace unos años

M3: *no, para nada*

M4: *no*

H2: *yo cambios, cambios, tampoco he notado muchos, la verdad. Pero con la inmigración... nada, ninguno, no sé qué cambios puede haber tampoco..."*

(COMERCIO, MADRID, NO AFILIADOS)

La **"dureza" del oficio**, definida en términos de desgaste físico y de peligrosidad, puede aumentar el rechazo al inmigrante por su disposición a aceptar menores medidas de seguridad



y su desconocimiento de las condiciones en las que se efectúa el trabajo en España. El caso típico es el de la construcción, donde la dureza del trabajo provoca que los conflictos con los trabajadores extranjeros se acentúen.

*“R4: pero, vamos a ver, una obra es como cualquier centro de trabajo, pero que no es una oficina, ni nada por el estilo. Tú estás ahí trabajando como un cabrón, y la gente se está dejando ahí el... vamos, son doce horas seguidas currando a lo bestia, levantar ladrillo, levantar tapias y la gente carga mucho; hombre, es más fácil en un ambiente así con frío, con calor, con tal, que te mosquees, tú llegas, y ya currando un día perfecto sales mosqueado, sin que pase nada, pues en cuanto tienes un pequeño, un pequeño roce con un compañero pues puede surgir algo más desmesurado a lo mejor que en otro tipo de trabajo, pero es que es normal, no es porque tu compañero te haya jorobado más que en otro sitio, es porque estás matado, estás hasta... encima de reventado te pagan dos duros y cualquier tontería, pues por eso mismo, al final acabamos desunidos y eso muchas veces compensa a la empresa.*

*R1: pues mira, un, por ejemplo, hace poco, hace nada, con el aire este que ha hecho, ¿tú crees que es normal la grúa picando y la gente trabajando con las grúas? ¿Cómo no me voy a mosquear con ese tío?”.*

(CONSTRUCCIÓN, MADRID, AFILIADOS)

No hemos encontrado en los grupos una clara relación entre la afiliación sindical y las actitudes ante los inmigrantes que permita generalizar la influencia de la primera sobre las segundas. Sólo en los dos grupos dedicados a la construcción apareció una división nítida entre el discurso de los sindicatos (mucho más favorable a los inmigrantes) y de los no sindicados. En los demás casos, la afiliación afecta sólo al tono con el que se expresan las opiniones sobre la inmigración (más razonada y menos visceral entre los sindicatos), pero no supone una diferencia sustancial sobre su contenido.

### **2.3. La inmigración y las condiciones de trabajo y salariales**

En este capítulo daremos cuenta de las opiniones que los trabajadores han expresado acerca de lo que señalan como el aspecto de la inmigración que más les preocupa, su impacto sobre las condiciones de trabajo y salariales.

Para cada tema dentro de las condiciones de trabajo distinguiremos las siguientes dimensiones: la opinión general, la atribución de una serie de características socioculturales y morales hacia el colectivo inmigrante, y la justificación que los sectores más moderados han hecho de las prácticas de los inmigrantes. Añadimos, además, una identificación de estos rasgos con los grupos nacionales que han sido especialmente definidos por los mismos.

Esta forma de presentar la información intenta reproducir el orden según el cual se han ido vertiendo los distintos argumentos sobre la inmigración durante los debates grupales: primero aparecieron las críticas, después se intentó explicar por qué la inmigración perjudicaba a los trabajadores autóctonos definiéndoles con una serie de rasgos desfavorables y peyorativos, y más tarde, los sectores más moderados de cada grupo intentaron justificar al inmigrante utilizando argumentos que situaban el problema en un nivel más sistémico o global.

### 2.3.1. Los sueldos

Con mucha diferencia, el principal problema que viven los trabajadores autóctonos con la llegada de la inmigración se refiere a los salarios.

“P: A ver, un segundo, para ir terminando, quisiera hacer un recuento, me decís que el tema de la inmigración está distorsionando, que es la palabra que tú has utilizado, que está distorsionando el mercado de la construcción

R4: *Sí, pero lo fundamental está en el bolsillo, en el bolsillo del trabajador que es pequeño, por lo demás y nosotros queremos ir...*

R3: *tenemos más necesidades que cubrir*

R4: *sí, los hijos se hacen mayores y necesitan...*”.

(CONSTRUCCIÓN, VALENCIA, NO AFILIADOS)

El trabajador autóctono ve al inmigrante como un competidor que es capaz de vender su trabajo más barato, con un efecto negativo para el sector que se traduce en la contención y, en ocasiones, en la bajada de los salarios.

Con la llegada de la inmigración, el trabajador autóctono ve cómo se suman obstáculos a la actual “congelación salarial”, como dicen muchos participantes en los debates. A partir de ahora, piensan que será más difícil que esos salarios aumenten, ya que la inmigración actúa como un limitador de los mismos.

Aunque en algunos casos los trabajadores opinan que esta congelación de salarios es anterior a la llegada de los extranjeros, en muchas otras ocasiones la inmigración aparece como factor explicativo: los salarios no han subido “porque” la inmigración ha hecho que un proceso natural de alza de los mismos se haya invertido. La inmigración se convierte así en responsable de la pérdida de poder adquisitivo del trabajador autóctono.

A la hora de explicar por qué sucede esto, es decir, a qué se debe que los trabajadores extranjeros estén dispuestos a trabajar por salarios menores, los sectores autóctonos recuerdan en primer lugar, a menudo exagerando, las condiciones de vida en los países de origen de los inmigrantes.

*“Son pobre gente, si la mitad vienen agarrados en los camiones, se los han encontrado enganchados helados ahí muertos, en una balsa 70 personas, eso nadie lo piensa, sólo ven que están aquí, sólo eso”.*

(COMERCIO, BARCELONA, AFILIADOS)

*“R2: ¿sabes cómo está el sueldo de un rumano en su país? 100 euros es una barbaridad...”*

*R6: ¿y un ruso?*

*R3: 20.000 pesetas*

*R2: ...imagínate el que viene aquí y se puede ganar 1.200, sólo te pongo ese ejemplo; tú imagínate que estás aquí y te vas a Alemania y lo pones al 800%, macho, de lo que estás ganando aquí a allí, nosotros fuimos inmigrantes. Yo le tengo mucho respeto al inmigrante... trabajador”.*

(CONSTRUCCIÓN, VALENCIA, NO AFILIADOS)

Esta extrema pobreza que se supone de los inmigrantes en su país de origen contribuye a despertar sentimientos de solidaridad, pero, por otra parte, crea una imagen del inmigrante como “ser voraz”, porque necesita a toda costa ganar dinero, no sólo para mantenerse en España, sino también para dar cobertura a las necesidades de su familia en el país de origen. Por otra parte, justamente por la pobreza que se supone de sus países de origen, un sueldo bajo en España se traduce, en cambio, en una aportación importante para la familia en el país de origen. El inmigrante aparece así como un sujeto económico con una doble condición: la de trabajador precario en destino, pero consumidor de clase media en origen por la vía familiar.

Y, por último, esta visión de la doble necesidad del inmigrante (mantener su vida aquí y ayudar a su familia allí) se presenta como explicación de su disponibilidad a trabajar muchas horas en el mismo empleo o a pluriemplearse.

*“R1: hombre te viene bien el dinero pero bueno, yo ya tengo mi casa, mi marido tiene un trabajo, yo no quiero doblar la jornada, ¿por qué tengo yo que estar mañana y tarde trabajando?, a mí no me interesa, y si no lo haces un día y otro día, pues ya te miran mal, porque ésta nunca quiere, ¡hay que ver, es que no hay derecho!*

*R5: eso me lo han hecho a mí, me guardaban horas*

*R1: si a esta gente se lo están diciendo y les proponen, ellos jamás dicen que no, siempre tienen tiempo de hacer todo el trabajo que les digan, no señor, un día podrás y luego así no rinden ni por la mañana ni por la tarde”.*

(LIMPIEZA, MADRID, NO AFILIADAS)

Los sectores menos reticentes a la inmigración en cada grupo culpabilizan a los empresarios españoles –que “se aprovechan” de la oferta de mano de obra muy barata– y al gobierno –por mantener en situación irregular a buena parte de los inmigrantes–. En esta línea se producen

algunas reflexiones sobre la relación entre la inmigración ilegal y las tácticas empresariales. Así, la irregularidad de los trabajadores extranjeros puede ser utilizada en muchos casos como un instrumento de presión por parte de los empleadores, imponiendo salarios bajos como compensación a la contratación irregular y con la promesa de la regularización en un futuro indefinido. Las prácticas de los empresarios adquieren la forma del chantaje en esta versión del discurso moderado.

*“R3: yo es que en el sector que estoy, yo no estoy de cara al público, estoy en el departamento financiero y por lo que veo ahora, las contrataciones nuevas y no tan nuevas, sino anteriores, desde que entró en plan masivo la inmigración, ha cambiado mucho, entonces hay que tener en cuenta que la inmigración son muy sumisos y se atienen a lo que le des, ¿entiendes? Porque están muy pillados por el tipo de contrato y por la situación que se tiene que regularizar y eso es una cadena viciosa porque claro, acoges a uno y se te aprovechan por el tipo de contrato aunque a lo mejor luego esa persona no es válida como dijo en su momento, están pillados, les pasa igual, se entienden bien o no, porque me los he visto ya de todos los colores de la gente nueva y hay gente muy válida...”.*

(COMERCIO, BARCELONA, AFILIADOS)

Hay que decir que las argumentaciones de este tipo fueron bastante escasas en los debates grupales y que generalmente son los sectores afiliados a sindicatos y, dentro de ellos, los sindicalistas delegados de empresa los que las presentan.

*“R1: yo creo que en esto estamos generalizando demasiado porque si te vas, a lo mejor hacia el sur la gente que está trabajando allí sin papeles está cobrando a equis euros la hora y los están reventando a trabajar, explotándolos, machacándolos (...), allí abajo en Andalucía entre que no les gusta mucho esto de agachar el lomo y demás, pues sabes se aprovechan muchísimo de ellos, allí no se queja ninguno de ellos [de los autóctonos], allí [piensan que] los inmigrantes están muy cómodos, y cuanto más ilegales mejor,*

*R5: claro, peor les pagan”.*

(COMERCIO, BARCELONA, AFILIADOS)

### **2.3.2. La pérdida de calidad de los oficios: valor y cualificación de la mano de obra**

Otro de los aspectos que más relevancia adquirió durante las conversaciones fue el de la disminución de la valoración de los oficios por parte de los propios trabajadores y los empresarios, pero también de la sociedad en su conjunto. Las principales críticas que los trabajadores autóctonos han expresado sobre la repercusión de la inmigración en este terreno se refieren a la formación o la cualificación. Es opinión común que los inmigrantes llegan a España con una formación baja y una experiencia escasa en los oficios que realizan.

*“R2: hay un tema también, que no lo estamos tocando, y es que está entrando muchísimo inmigrante.*

*R4: es que yo eso, estoy con él...*

*R2: eso también es muy importante*

*R4: ... esta gente que ha hecho de todo en su casa, que son oficiales, y luego les ves cortando el ladrillo con radial, y dices ‘pero vamos a ver ¿qué pasa aquí?’. Esto lo he visto yo, esto lo he visto yo, y dices ‘pero tío...’ o tabicar con parquita, ‘pero tío...’...*

[Varios a la vez]

*R3: que te viene un rumano...*

*R4: ... a partir de ahí, tú le puedes decir ‘tú serás buen albañil pero a mí tú no me haces la casa’...”.*

(CONSTRUCCIÓN, VALENCIA, NO AFILIADOS)

Pero fundamentalmente lo que se achaca a los inmigrantes es que realizan trabajos en los que apenas han tenido experiencia en sus países de origen. En definitiva, la mano de obra extranjera latinoamericana y subsahariana –no así la europea oriental– es definida como poco cualificada y, por tanto, la llegada masiva de inmigrantes a algunos sectores tiende a rebajar los niveles de calidad de los productos o servicios ofrecidos finalmente al mercado, y con ello la valoración social de esos oficios.

Pero, además, de aquí surge una crítica moral que tiende a describir al inmigrante como un individuo que afirma poseer cualificaciones de las que carece. El inmigrante, a decir de los trabajadores autóctonos menos moderados, necesita inventar su cualificación para conseguir un trabajo. Esta crítica implica una falta de confianza que dificulta las relaciones sociales en el entorno laboral.

*“R8: yo mi marido tiene compañeros ecuatorianos y llevan cinco años con él pero dicen, éste es un mentiroso, siempre mentira tras mentira*

*R7: son mentirosos*

*R6: son mentirosos”.*

(LIMPIEZA, MADRID, NO AFILIADAS)

Para los sectores moderados de los distintos grupos, la llegada de la inmigración no supone una reducción del valor del trabajo en su conjunto, sino más bien una nueva forma de clasificar los trabajos en función de la calidad con la que son ejecutados y de la cualificación que es necesaria para realizarlos. Así, en su opinión, la llegada de la inmigración divide, de manera más acusada que antes, a la plantilla de las empresas en dos sectores: un sector autóctono formado y que ofrece calidad, y otro no formado y de menor cualificación que ocupan

los inmigrantes<sup>18</sup>. De esta forma, los sectores moderados llaman la atención sobre esta presión que está ejerciendo el flujo migratorio hacia la necesidad de una cada vez mayor cualificación del autóctono para ocupar los mejores puestos en el mercado. El autóctono sólo podrá mantener las condiciones laborales adquiridas mientras sea capaz de demostrar que su trabajo produce una mejor calidad y es, a la larga, más rentable que el de los trabajadores extranjeros. De lo contrario, las mejores condiciones en las que se encuentran éstos para competir en términos salariales desplazarán al autóctono.

R2: ... *en construcción era la pera, ya digo porque mi padre, mi hermano, mis sobrinos somos todos de abí y venimos abí mamando un poquito, un poquito, entendemos un pelin nada más, y vivir aque- llo para lo que se vive ahora, por eso digo, que depende mucho de nosotros, no fijarnos nada en decir 'yo quiero una calidad en el servicio', vamos a ver si tú quieres calidad, calidad, págala amigo...*

R4: *el sello, el sello te da él*

R2: *y si quieres que trabaje para ti, págame, chato*

R4: *y su sello, si tú quieres llevar su sello*

R2: *lo quieres barato, lo quieres barato, pues paga al inmigrante*".

(CONSTRUCCIÓN, VALENCIA, NO AFILIADOS)

R4: *mira, mi jefe dice que ya le ha pasado a dos personas. Yo estoy, digamos, en su trabajo, y él tiene su casa particular, dice, 'me ha pasado con dos personas' y ahora está buscando, para sep- tiembre, otra persona que sea de aquí, tú imagina, de aquí.*

R5: *ya, algunas veces, algunas veces ya se encuentran... dicen que no quieren de fuera*".

(LIMPIEZA, MADRID, NO AFILIADAS)

Buena parte de los debates que se mantuvieron durante los grupos de discusión giraron sobre esta cuestión de la perspectiva de futuro sobre la relación entre la calidad y el precio de la mano de obra. Debate que se puede resumir en la siguiente pregunta: ¿el mercado tenderá a dar prioridad a los precios del trabajo obviando la calidad de los productos (en beneficio de los sectores inmigrantes) o se verá obligado a distinguir entre trabajos y fases que no necesitan cualificación y otros que sí (en beneficio de todos los trabajadores)?.

### 2.3.3. Los horarios

Otro aspecto resaltado por los trabajadores autóctonos es la modificación en los horarios de trabajo. Muchos trabajadores dicen estar sometidos a presiones por parte de las empresas

<sup>18</sup> Esta apreciación sobre el paso de los autóctonos a las posiciones altas e intermedias en las empresas a consecuencia de la llegada de los inmigrantes (o de la escasez de españoles) es señalada también por Miguel Pajares (2007).

para que cumplan un horario de trabajo más amplio por el mismo salario y lo achacan a la disponibilidad de los inmigrantes a aumentar su dedicación.

*“R4: yo lo que veo es el horario en el comercio que creo que vamos cada vez más para atrás con el tema de horarios, yo creo que es una aberración en el comercio los horarios que hay*

E: ¿Por qué?, ¿hacéis más horas?

*R4: yo veo que abres de 10 de la mañana a 10 de la noche, si por turno*

*R4: exacto*

*R4: hay turnos sí, pero hay muchas empresas que no hacen turnos debido a lo que dice él, porque hay personas que te hacen el horario de 10 de la mañana a 10 de la tarde y ya no tienes opción de...*

*R5: sí pero es lo que quería decir cuando he empezado que ellos hacen de 10 a 10 pero tú sacas el trabajo, pero tú sacas el trabajo, o sea tú haces de 10 a 10, tú haces tus cinco horas y tú sacas el trabajo, eso es lo que...*

*R2: en el trabajo te empiezan ya también a amenazar tus jefes diciendo si esta persona lo hace, estará más o menos, pues tú también tienes que hacerlo, yo pero es que yo tengo un horario y tal, hasta que tú no acabes el trabajo tienes que quedarte y sin horas, no se te pagan horas”.*

(COMERCIO, BARCELONA, AFILIADOS)

Este problema afecta directamente a uno de los elementos que parece haber cobrado una importancia cada vez mayor: las horas extraordinarias, no sólo por su alto número, sino porque su precio es negociable y se utiliza, por tanto, por los trabajadores, para intentar compensar al alza los sueldos de convenio.

*“R: hablando en plan bestia, pero desde el sistema capitalista, en nuestro sector son las empresas, mientras tú estás pegándote con el de al lado, mosqueado porque éste les hace el precio más barato y a ti te putea las horas, o con estos señores de al lado que como no están organizados cobran dos duros y a ti ya no te cogen porque estos señores lo hacen tres veces más barato”.*

(CONSTRUCCIÓN, MADRID, AFILIADOS)

Pero desde la llegada de la inmigración, estos sectores entienden que cada vez es más difícil hacer presión sobre los empresarios a través de las horas extra como instrumento de elevación de los ingresos, ya que ese mismo aumento en las horas de trabajo lo empiezan a cumplir los inmigrantes sin exigir un pago extra.

A la hora de explicar esta práctica, los trabajadores autóctonos atribuyen a los sectores inmigrantes un rasgo que también aparece en el contexto de otra serie de discusiones, y que podemos denominar sumisión, referida especialmente a los latinoamericanos.

R2: *claro que abusan, claro*

R1: *porque hay culturas... por ejemplo, la cultura, los filipinos, son gente muy sumisa 'sí, sí, sí, señora'*

R5: *mira, éstos es de los que más conozco*

R1: *y entonces ellos abusan de esta cultura y la gente que tiene un poquito de categoría, ¿qué quiere? Filipinos en su casa. ¿Por qué? Porque es gente muy sumisa, muy arrastrada, que no protestan por nada. Que habrá de todo, pero es un tipo de cultura que es así y la gente de dinero lo sabe y están escasos y en casas piden, en casas de dinero, piden filipinos,*

R5: *yo, los casos que conozco, los casos que más conozco son peruanos y ecuatorianos".*

(LIMPIEZA, BARCELONA, AFILIADAS)

Algunos de los trabajadores menos reticentes hacia la inmigración interpretan el problema de los horarios y de la ocupación en determinadas franjas horarias en la misma clave que la cualificación. En su interpretación se está produciendo una división entre los dos grupos de trabajadores. Los inmigrantes tienden a satisfacer la demanda de trabajo en horarios que los autóctonos se pueden permitir rechazar: fines de semana, horario nocturno, doble jornada, etc. Por lo tanto, los sectores moderados vienen a situar el problema en una relación de complementariedad entre los sectores autóctonos y los inmigrantes, y no tanto en el del conflicto por la rebaja de las condiciones laborales.

R1: *hay trabajos yo creo, que alguien ha comentado que acabarán siendo llevados la mayoría por la inmigración, pero, pero porque nosotros nos negamos a trabajar sábados y domingos, los comercios, como empiecen a abrir sábados y domingos, los de aquí diremos ¡por aquí!*

R7: *hombre*

R1: *turnos de noche, todo lo que nosotros no queremos, todo se lo van a comer ellos".*

(COMERCIO, BARCELONA, AFILIADOS)

#### 2.3.4. La seguridad laboral

El efecto de la inmigración sobre la seguridad laboral aparece mencionado únicamente en los grupos realizados con trabajadores del sector de la construcción, por razones obvias. Esto no implica que en los demás sectores analizados no existan riesgos laborales, pero indudablemente los accidentes no son tan frecuentes ni tan dramáticos como los que se producen en la construcción.

La queja aquí se refiere a la disponibilidad de los inmigrantes a incumplir o no exigir el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas por la empresa y pactadas con los sindicatos. El problema no es básicamente la situación de riesgo en que el propio inmigrante se sitúa, sino



el peligro que de eso se deriva para los demás trabajadores. El no cumplimiento de las normas sobre la correcta utilización de máquinas y de productos químicos es lo que concentra más quejas.

Cuando los inmigrantes realizan tareas de forma individual estas críticas, como es obvio, apenas se expresan. Sin embargo, en las tareas colectivas, las imprudencias de uno de los miembros del equipo de trabajo pueden tener repercusión en todo el conjunto de trabajadores que realiza la labor. En estos casos, las críticas son muy severas.

*“R3: yo lo que he visto en mi empresa, es que últimamente lo que meten es mucha gente nueva, mucha gente que no tiene experiencia y van nada más que a que cunda la obra, entonces hacen muchas cosas que no se deben hacer, no esperan a que se ponga una seguridad, ‘no, no, es que hay que hormigonar’, hacen muchas cosas...”*

(CONSTRUCCIÓN, MADRID, AFILIADOS)

De hecho, este aspecto parece que pueda constituirse en un motivo importante de conflicto entre trabajadores en las obras, como se deduce por el tono violento que adquieren a veces las argumentaciones sobre este tema. Los inmigrantes en la construcción son a menudo definidos por sus compañeros como temerarios o inconscientes, algo que a veces se presenta como un rasgo de personalidad, y otras se justifica por la necesidad de mantener sus puestos de trabajo, lo que obligaría al inmigrante a realizar sus tareas de la manera más productiva posible, sin detenerse en consideraciones de seguridad, con el objetivo de mostrar su eficacia y rapidez. Es decir, aquí vuelven a ponerse de manifiesto las dos caras de la imagen del inmigrante: por un lado, la de persona más necesitada, digno de conmiseración, y, por otra, la del trabajador ávido cuya extrema disponibilidad puede perjudicar al resto.

“P1: A ver, un momento, por lo que veo, lo que os preocupa fundamentalmente es el tema de la seguridad, de la prevención...”

R8: *por supuesto*

R2: *en este gremio sí*

P1: Al hilo de eso habéis comentado que en el año 92 empezaron a llegar trabajadores inmigrantes. No veo la relación que hay entre estos dos temas

R1: *mira, esta gente viene a ganar dinero para su país, entonces a ellos la prevención les da igual, lo que quieren es ganar dinero, dinero, entonces, no ponga... si tú pones esto aquí, se cae, ponte esto así para que no se caiga, pero da lo mismo, van así, cuadrados. El problema es que hay muchos...”*

(CONSTRUCCIÓN, MADRID, AFILIADOS)

Mientras tanto, entre los trabajadores de la construcción con posiciones más cercanas a las de los sindicatos (afiliados y delegados de empresa) el problema del incumplimiento de las medidas de seguridad por parte de algunos inmigrantes se contempla como un fenómeno provisional, que desaparecerá con el tiempo, cuando los inmigrantes se familiaricen con las medidas de seguridad. Por otra parte, estos mismos sectores tienden a responsabilizar a las empresas y a los trabajadores autóctonos –y no sólo a los inmigrantes– de esos incumplimientos.

### 2.3.5. La carga de trabajo

Y, por último, un motivo de queja que aparece con cierta frecuencia entre los trabajadores autóctonos y que se refiere básicamente a los inmigrantes latinoamericanos, es el de la mayor carga de trabajo cuando se tiene por compañero a un trabajador extranjero, una crítica que surge sobre todo en aquellos sectores en los que las tareas se realizan en equipo (limpieza, construcción) y que es rechazada de plano por los trabajadores más cercanos a los sindicatos.

*“R2: y luego está otra cosa, yo pienso que en todos los sectores, ¡eh!*

*R4: eso pasa también en las contratas, yo por ejemplo, yo como compañera, me niego a tener una persona de fuera, no por nada, porque es una limpiadora como yo, sino porque te toca trabajar bastante más”.*

(LIMPIEZA, MADRID, NO AFILIADAS)

La explicación que los entrevistados ofrecen a esto (“son vagos” y por eso el autóctono tiene que hacer parte del trabajo que correspondería al inmigrante) es contradictoria con la imagen de “avidez” y “sumisión” que antes se ha señalado. ¿Cómo es posible que el inmigrante sea voraz en la búsqueda de trabajo y sumiso en la relación con los empleadores y, a la vez, sea vago?

*“R6: son vagas*

*R7: si es que son muy vagas, si es que yo he estado y mi trabajo sola*

*R4: siempre están cansadas, es que tengo no sé cuántos trabajos*

*R6: todas las noches de juerga”.*

(LIMPIEZA, MADRID, NO AFILIADAS)

La explicación es el pluriempleo. El inmigrante se encuentra tan necesitado que debe aceptar varios empleos y el sobreesfuerzo necesario para mantenerse en ellos impide que su rendimiento sea completo en cada uno.

*“R1: si a esta gente se lo están diciendo y les proponen ellos jamás dicen que no, siempre tienen tiempo de hacer todo el trabajo que les digan, no señor, un día podrás y luego así no rinden ni por la mañana ni por la tarde.*

*R6: ¿cómo van a rendir?”.*

(LIMPIEZA, BARCELONA, AFILIADAS)

## 2.4. Las diferentes perspectivas vitales del inmigrante y su cultura del trabajo

Los autóctonos suelen ver a los inmigrantes como individuos que están en España de forma provisional, con el objetivo de conseguir rápidamente dinero para invertirlo en su país de origen, con el que mantienen fuertes lazos afectivos y al que planean volver. Esta provisionalidad que se achaca a su estancia debilita su posible integración en la sociedad española. El inmigrante sería, así, alguien no interesado por la sociedad española, cuya relación con ella es meramente instrumental. En este contexto, la función que cumple el trabajo se presenta también como distinta. Mientras que para el autóctono el trabajo es, además de un medio de vida, una forma de realización personal y una contribución a la sociedad (a través de los impuestos y del propio resultado del trabajo), para el inmigrante el trabajo sería sólo un medio de obtención de dinero. De ahí se deducen varios de los otros aspectos negativos que se predicen del inmigrante como compañero de trabajo: no le importa la calidad del trabajo, porque su autoestima no depende de ella, y se conforma con malas condiciones laborales y salariales porque son mucho mejores que las de su país de origen, al que piensa volver. Todo ello convierte al inmigrante en un compañero de trabajo poco deseable y provoca una división imaginaria del mercado de trabajo entre “nosotros” (los autóctonos) y “ellos”, con intereses diferentes.

*“R3: es que a lo mejor éstas también pero lo hacen de otra manera*

*R5: no*

*R1: y aparte, cada cultura es un mundo*

*R3: si tienes una manera de hacer las cosas*

*R5: es que fregar los platos con una servilleta, pues algo que están allí...*

*R3: pero es que mucha gente coge los estropajos y no saben lo que son”.*

*(LIMPIEZA, BARCELONA, AFILIADAS)*

*“R7: el dinero no es para quedarse toda la vida aquí*

*R4: no, claro*

*R1: irse para allí, todos, todos*

*R7: los inmigrantes con cuatro salsitas y cuatro rollos viven*

*R5: sí, sí que es verdad, a lo mejor se quedarán pero le sale caro*

E: La gente que trabaja con vosotros, inmigrantes, ¿qué os dicen a vosotros, que quieren volver allí a su país?

*R5: la intención de casi todos es de volver*

*R3: con el dinero que ganan se están haciendo casas allá y una posición*

*R5: pero aparte es que todos ayudan a la madre, todos son para construir casas a la madre*

R1: *a la madre o al...*

R4: *una argentina que trabaja conmigo dice que cuando se jubile se va a su país porque allí un euro representan tres*

R1: *claro*

R5: *sí, sí*".

(COMERCIO, BARCELONA, AFILIADOS)

P: Me parece interesante lo que has dicho, no lo de trabajar o no, sino la mentalidad; un poco lo que estáis diciendo es que la concepción que se tiene del trabajo es distinta

R2: *porque miras el final, cuántos años... no piensan que luego me quedará una caca, ellos no lo piensan*

R3: *ellos piensan al día*

R2: *que es normal, si somos unos burros, mi padre lleva cotizando cincuenta años, y tienes que ver*

R1: *somos gilipollas*

R3: *porque ellos piensan en ganar mucho dinero e irse a su país y vivir como reyes*

R1: *la mayoría*

P: En todo caso, ¿eso lo veis todos? Que hay una manera distinta de entender el trabajo, no tanto como el de aquí, que su vida está en el trabajo que hace de toda la vida, sino que ellos, pues bueno, lo conciben como una cosa más secundaria, digamos

R6: *yo creo que lo que hacen es ganar lo máximo*

R3: *para irse y montar un negocio en su país*

R5: *tienen diferentes mentalidades...".*

(CONSTRUCCIÓN, VALENCIA, NO AFILIADOS)

## 2.5. Las relaciones sociales en el trabajo

Los trabajadores entrevistados realizan una clara división entre los impactos negativos que, en su opinión, la inmigración está causando en sus condiciones de trabajo y su actitud hacia cada uno de los inmigrantes considerados individualmente. En contra de lo que podría esperarse, las quejas sobre el efecto de la "excesiva" inmigración no se traducen en malas relaciones en el centro de trabajo.

Por lo general el trato con los trabajadores inmigrantes suele ser definido como cordial y sin tensiones y apenas se hace mención a conflictos serios de convivencia entre trabajadores de distintas nacionalidades. Incluso, en algunos casos, se valora muy positivamente la sociabilidad de otros grupos, como los latinoamericanos.

“P1: Una cosa, os lo digo porque nos queda muy poco tiempo y queremos tocar algunos temas que se han quedado por ahí. Ha habido un momento en que hemos empezado a hablar sobre cómo es la relación entre españoles e inmigrantes en el trabajo, relación personal. ¿Cómo es esa relación?”

R8: *para mí buena*

R4: *buena*

R7: *el que trabaja bien, el que no trabaja...*

R8: *ya están muy integrados, hay de todo, lo mismo que pasa con los españoles...*

R5: *... el que no trabaja, como todos, como los españoles”.*

(CONSTRUCCIÓN, MADRID, AFILIADOS)

“¿Hay mucho trabajador inmigrante en vuestros trabajos?”

M2: *¡Uhh! Todos menos yo*

H1: *además entre los 25 hay cuatro españoles, conmigo cinco. La verdad es que te puedo decir que me han causado más problemas los españoles, con respecto a la educación han dejado que desear, españoles hay de todo, pero dejan que desear más que los extranjeros, en muchísimos puntos.*

H4: *yo hay gente que me llevo bien y otra mal, pero como con todos*

M3: *yo también he tenido más problema con españoles”.*

(HOSTELERÍA, MURCIA, NO AFILIADOS)

“Y cómo es la relación con ellos [con los inmigrantes]...”

M4: *bien, como con cualquier otro*

H1: *sí, igual*

M3: *y en mi caso algunos mejor que con los españoles*

H1: *es un compañero más, no tengo que preocuparme de si trabaja o no trabaja, no sé...”.*

(MADRID, COMERCIO, NO AFILIADOS)

Esta regla general tiene excepciones, que aparecen en los dos grupos más descualificados, el de las mujeres de la limpieza y el de los trabajadores de la construcción, pero también allí son minoritarias.

“R4: *Siempre, vamos, yo en las contratas siempre está el grupo de las españolas y el grupo de las de fuera, porque no hay un feeling, feeling entre nosotras no hay, muy amables por encima pero no te llevas mal con ellas, pero procuras tener esa pared ahí para que no...*

R1: *no confían en ti, les estás dando un consejo y tampoco confían en ti y se creen que se lo estás diciendo mal*

R4: *pues exactamente*

R1: *lo digo por la gente que me rodea, que se creen que les estás diciendo, esto así o así, y es que son tan desconfiadas y se creen que lo estás diciendo justo al revés”.*

(LIMPIEZA, MADRID, NO AFILIADAS)

Tampoco hemos encontrado en las entrevistas de grupo la expresión de posturas racistas o xenófobas en los entornos laborales. Al inmigrante puede definirse por su nacionalidad o su color, pero eso no tiene connotaciones negativas. En cualquier caso, sólo en la construcción, donde la dureza del oficio se corresponde con el uso de un vocabulario “grueso”, hemos encontrado la utilización de términos que podrían parecer despectivos hacia los extranjeros pero que, situados en su contexto, no lo son.

“R4: *hombre, puto negro, puto valenciano, puto madrileño, puto de todo, eso*

R1: *eso puede dar un malentendido, no te puedo llamar puto negro*

R5: *yo te puedo llamar...*

R4: *exactamente, pero el ‘puto gilipollas, el chiquillo este de mierda’, eso...*

R1: *estamos hablando que sí, que como no te puedo llamar puto negro, que entre los españoles también pasa*

R2: *Los argentinos nos dicen gallegos, tus amigos argentinos*

R1: *no es una cuestión de racismo...*

R4: *yo les llamo gallegos a ellos; yo en cuanto veo a un argentino le digo ‘hola, gallego’*

R1: *es una... no sé si se llama etnocentrismo, creo que se llama, una cosa así, es una especie de, no odio y hostilidad hacia ellos, sino es más proteger lo nuestro, pero que a la hora de disputas y todo esto no tiene que ver nada*

P: O sea, conflictos con inmigrantes, ¿habéis tenido vosotros?

R1: *no*

R5: *yo no”.*

(CONSTRUCCIÓN, VALENCIA, NO AFILIADOS)

Esto no implica necesariamente que no exista racismo o xenofobia (definidos como temor y rechazo al de otra raza y/o al extranjero por el hecho de serlo), sino que, de existir, su expresión estaría todavía reprimida por las convenciones sociales y no aparecería en el contexto de una reunión de grupo con personas desconocidas. Así, algunas intervenciones en los grupos afirman que dichos sentimientos existen y se empiezan a mostrar en los contextos laborales.

“P1: Hombre, en algún momento, he oído que uno de vosotros ha dicho que sí que había visto casos de racismo

R1: *pero eso es porque la gente está...*

R8: *pero eso es normal, si se nota aquí en la mesa, cuando alguno comenta se nota rápido de dónde vienen los ramalazos...*

R6: *pero eso pasa porque la gente, que no se atreve a hablar de sus verdaderos problemas...*

R8: *... que lo hay, racismo...*

(CONSTRUCCIÓN, MADRID, AFILIADOS)

## 2.6. El poder de negociación

Es opinión ampliamente compartida en los grupos la de que la llegada de la inmigración en sus sectores se ha traducido en una disminución del poder de negociación de los trabajadores ante los empresarios. Generalmente esto no se expresa como el resultado de la mayor oferta de mano de obra disponible para las empresas, como podría esperarse, sino como fruto de los rasgos que se atribuyen a los inmigrantes: su sumisión al empresario o al mando, su voluntad de “trepar”, su falta de solidaridad con los demás trabajadores, su tendencia a negociar individualmente. Entre los trabajadores más moderados en su reacción ante la inmigración, estos rasgos tienden a explicarse y justificarse por las especiales necesidades de los inmigrantes, pero no se niegan.

Por otra parte, los trabajadores autóctonos colocan a menudo a los inmigrantes en una posición especialmente ventajosa en la defensa de sus intereses. Imaginan, por ejemplo, que los inmigrantes son especialmente beneficiados por las instituciones públicas en términos de servicios y de asesoría (una sospecha que se repite sistemáticamente en todos los estudios de opinión sobre inmigración en España), que conocen las leyes mejor que los españoles, que existen más asociaciones y ONGs interesadas en ellos que en los autóctonos, que tienen fuertes redes de apoyo mutuo e incluso que los sindicatos se aprestan a defenderlos antes que a los nacionales.

*“R6: aparte de que hay otra cosa que, por ejemplo, cuando hay un problema, que no siempre las gobernantas saben mandar, el hecho de que seas gobernanta no quiere decir que todo lo que digas sea infalible, sino que a veces dicen cosas que no tienen sentido y si te quieres unir el grupo, quieres que hay unión entre los trabajadores, para hacerle ver que esto no está, pues que no lleva a buen camino, que hay otra solución para ese problema, pues con este tipo de gente no puedes, porque ellas ¡ah!, no, yo no quiero saber nada, ellas no se unen nunca al grupo, van por libre, pero luego encima de chivateo y de...”*

P: ¿A qué tipo de problemas te estás refiriendo?

R6: *pues al, pues yo qué sé, cuando dicen, lo haces tú de esa manera, y de esta manera tú sabes que te cuesta mucho más trabajo y que es menos eficaz”.*

(LIMPIEZA, MADRID, NO AFILIADAS)

“P1: ¿Hay sindicatos o algún tipo de asociación de inmigrantes?”

R5: *hay colectivos, por ejemplo marroquíes, que se defienden entre ellos, abogados marroquíes...*

R4: *hay de todo; nosotros por ejemplo en el sindicato, en CC.OO., sí que hay...*

R8: *pues como hay particulares para defenderse cuando no quieres estar en un sindicato.*

R4: *hay dos chicos inmigrantes metidos en...*

R5: *no, pero ellos, ellos tienen asociaciones”.*

(CONSTRUCCIÓN, MADRID, AFILIADOS)

“R1: *normalmente te pagan el sindicato, lo que pasa es que a la hora de ir a exigir sus derechos está ahí más pronto que pronto y los sindicatos, como también con el problema de la inmigración están como digamos un poco pillados, se atreven menos a, se atreven más a luchar por ellas que por una española, se supone que se sabe defender mejor que no es así, no porque se defienden mejor las extranjeras que nosotras porque tienen*

R4: *están más habituadas, claro,*

R8: *no pero ¿sabes por qué?*

P: Pero ¿por qué vosotras no os asesoráis?

R6: *porque no hacen caso*

R4: *no nos hacen caso”.*

(LIMPIEZA, MADRID, NO AFILIADAS)

“R6: *Las leyes tienen que cambiar, ellos se enteran de las leyes y dicen ‘bueno, pues aquí podemos hacer esto, esto y esto’ y lo hacen y se echan adonde se tengan que echar, porque el Estado no sabe regular bien las cosas y es por esto, no es por otra cosa...”.*

(CONSTRUCCIÓN, VALENCIA, NO AFILIADOS)

“R3: *los distritos de los ayuntamientos lo tienen, en los distritos de los ayuntamientos lo tienen creado*

R1: *el Ayuntamiento de Madrid ha creado oficinas de información para inmigrantes solamente, les informa Caritas, les informa Cruz Roja, les informan las parroquias, les informan los ayuntamientos, les informa la comunidad, cosa que nosotros no tenemos*

R6: *a lo mejor tenemos más accesos a ayudas que pensamos, pero como no tenemos esa información*

R7: *tú pide ayudas que no te las darán, te las niegan todas, si ahora les dan hasta para los pañales, yo a mis hijos han sido pequeños y les he tenido yo que pagar yo los pañales*

R4: *eso es verdad”.*

(LIMPIEZA, MADRID, NO AFILIADAS)



R1: *lo que comentabas de que se extiende la información, yo el otro día venía en el autobús, estaba en el autobús y estaba una chica sudamericana llamando a cantidad de gente por el móvil, llamaba a una oye mira que vayas a tal oficina para informarte de no sé qué de no sé cuánto, eh, la, al momento llamaba a otro, oye mira que he llamado a fulanita de tal y tú lo mismo, que vayas a la oficina de no sé qué a informarte de no sé qué de no sé cuánto, yo vi que llamaba y venga a llamar y venga a llamar*

R6: *están muy unidas*

R1: *sin embargo tú, pues porque no tienes dinero para gastarlo en el móvil porque ellos no sé de dónde sacan el dinero pero tienen luego más dinero que...*

R4: *no, porque nosotras si no te preguntan pues no lo dices*

R1: *funcionamos de manera diferente*

P: *¿Cómo funcionáis vosotras?*

R1: *es que crees que tú no tienes por qué informar a la gente, para eso debe haber unos organismos para informar, entonces si tú sabes, hombre, salvo que tengas mucha amistad con la persona, yo si me entero por ejemplo que dan una ayuda de estudios pues se lo transmito a las más allegadas a mí, pero no voy llamando a cantidad de gente*

P: *O sea, que ellas son más del boca a boca y vosotras estáis más pendientes de que haya una institución o un organismo que tenga la información*

R1: *ellas de cualquier cosa que se enteran de cualquier tontería enseguida se llaman todas".*

(LIMPIEZA, MADRID, NO AFILIADAS)

## **2.7. Características de los diferentes sectores que afectan a las reacciones frente a la inmigración**

A continuación se presentan algunas peculiaridades de cada sector, deducidas de la investigación, que parecen tener un efecto sobre las actitudes de los trabajadores autóctonos ante la inmigración.

### **2.7.1. Construcción**

El sector de la construcción está representado en esta investigación por dos grupos de discusión: uno realizado en Madrid con obreros afiliados a sindicatos, y otro en Valencia con obreros no afiliados.

En este sector se produce una gran heterogeneidad de situaciones laborales, tanto en términos de ingresos, como de estabilidad en el empleo, peligrosidad, autonomía en la ejecución de

tareas o nivel de cualificación exigido. Esta variedad de situaciones hace difícil la generalización sobre la reacción de los trabajadores del sector ante los inmigrantes.

El efecto de la inmigración se percibe negativamente en los niveles más bajos de la subcontratación, muy común en el sector. En estos niveles, la regulación es prácticamente nula y la llegada de inmigrantes favorece las prácticas “ilegales” y de contratación “en negro” con rebaja de las condiciones laborales, lo que afecta negativamente a los autóctonos.

Por otra parte, se muestra en los grupos el temor a que el agotamiento de la “burbuja inmobiliaria” se traduzca pronto en una recesión en el sector de la construcción con su consiguiente disminución de empleo. Este temor les lleva a prever una futura competencia con los trabajadores inmigrantes, y conflictos por la rebaja de condiciones subsiguiente.

Por otra parte, la peligrosidad del sector, notoriamente muy superior a la de cualquier otro, se convierte también en un motivo de suspicacia ante los inmigrantes, a los que se considera, generalizando, dispuestos a aceptar menores condiciones de seguridad.

Como se ha dicho, la construcción es el único sector de los estudiados en el que se aprecia una clara diferencia entre afiliados y no afiliados en su posición ante la inmigración. En el grupo de discusión con trabajadores sindicados se culpa a los empresarios de la rebaja de condiciones laborales que la llegada de inmigrantes produce, mientras que el grupo de no sindicados culpabiliza a los propios inmigrantes. Por otra parte, éste es el grupo que mayor identificación muestra con el espíritu sindical, con gran diferencia frente a los demás sectores del estudio. Es, por ejemplo, el único donde los miembros del grupo destacan desde el inicio su pertenencia a sindicatos (en el proceso de selección no se les informó de que los demás participantes fueran también afiliados).

Por contra, entre los no sindicados, la posición frente a la actividad sindical es más negativa que en los demás sectores.

### **2.7.2. Limpieza**

Se dedicaron a este sector dos grupos de discusión: uno con mujeres afiliadas a sindicatos en Barcelona (limpieza industrial) y otro con no afiliadas en Madrid (servicio doméstico). El sector se divide netamente en dos subsectores bien diferenciados: el sector “industrial”, formado por las empresas que se dedican a la limpieza de locales y edificios, y el de las trabajadoras del servicio doméstico. Sus percepciones respectivas sobre el efecto de la inmigración son distintas.

El subsector del servicio doméstico se siente muy amenazado por la presencia de trabajadoras del hogar extranjeras. La inexistencia de contratos estables de empleo y la ocupación masiva de inmigrantes en este sector, producen entre las trabajadoras autóctonas un serio temor a la

desaparición de sus empleos, cuya remuneración ha disminuido en los últimos años por la incorporación de las inmigrantes. Por esta razón, el discurso de este subsector sobre la inmigración ha sido el más negativo de los hallados en la investigación.

En el subsector de la limpieza industrial, con una regulación de las condiciones laborales (horarios y salarios) que no existe en el sector de la ayuda doméstica, la posición de las trabajadoras ante la inmigración es mucho menos negativa. Se acepta su presencia como un hecho que no amenaza la permanencia de las autóctonas en el sector y las quejas y demandas se centran, en cambio, en lo que consideran prácticas desleales de las trabajadoras inmigrantes, tanto en su relación con los encargados como en la relación con las demás trabajadoras. Se acusa a las inmigrantes de excesiva sumisión hacia los empresarios y de pereza en el trabajo, y las relaciones con ellas se limitan al mínimo necesario.

### **2.7.3. Comercio**

Se dedicaron dos grupos de discusión al sector: uno con trabajadores afiliados a sindicatos en Barcelona y otro con no afiliados de Madrid, y sus resultados fueron muy diferentes en lo que respecta a la actitud ante la inmigración.

Los entrevistados consideran el sector cada vez más precarizado y se resienten de la devaluación de la imagen de calidad en el trato personal al cliente. Los trabajadores de más edad, tanto si se quejan de esto como si no lo hacen, coinciden en señalar este cambio sustancial acaecido en los últimos años. En este sector la edad es un elemento segmentador de las opiniones ante la inmigración más importante que la sindicación o el tamaño de la empresa. Como se ha dicho, gran parte del empleo en los grandes centros comerciales está siendo ocupado por personas muy jóvenes, que se adaptan bien a la precariedad del comercio, mientras que para los empleados de mayor edad, que han vivido otras situaciones más estables, las condiciones actuales se hacen cada vez más difíciles.

El grupo de discusión con afiliados sindicales, realizado en Barcelona, resultó mucho más crítico con la inmigración que el de no afiliados realizado en Madrid, pero probablemente la variable geográfica es aquí más importante que la sindical. En Barcelona, la llegada de inmigrantes al sector comercial parece acelerar el proceso de desaparición del pequeño comercio de barrio (o su sustitución por negocios “étnicos”) y favorecer la expansión de las grandes cadenas comerciales. Este proceso en Cataluña tiene especiales connotaciones relacionadas con el nacionalismo catalán y el mantenimiento de la identidad cultural de los barrios.

Entre los jóvenes y no afiliados, en Madrid, la inmigración ni siquiera apareció mencionada espontáneamente como un elemento de impacto en el sector. Los jóvenes de este grupo convivían sin problemas con sus compañeros inmigrantes, y en ningún caso percibían que éstos

representasen un grupo distinto al de los autóctonos o con intereses diferentes. Estos jóvenes se han incorporado a la actividad laboral en un mercado de trabajo ya permeado por los extranjeros, por lo que no pueden comparar esta situación actual con la anterior a la llegada de los inmigrantes.

#### 2.7.4. Hostelería

Se dedicó al sector un grupo de discusión de trabajadores no afiliados de Murcia.

Al igual que ocurría con el sector de la limpieza, el sector de la hostelería (bares, restaurantes, hoteles, etc.) se encuentra dividido en dos grupos: por un lado, existe un subsector formado por las cadenas de restaurantes y hoteles, que mantienen un sistema de regulación bastante estricto; y, por otro, toda una serie de establecimientos familiares y/o de pequeño tamaño en los que junto a la dimensión regulada de las relaciones laborales, existe otra irregular, ilegal o alegal. Esta diferencia de situaciones haría previsible una diferencia en las reacciones con respecto de la inmigración, entre una actitud defensiva en los sectores menos regulados y otra de mayor aceptación en los sectores regulados. Sin embargo, lo que se encontró fue un consenso en torno a la igualdad de condiciones en las que trabajan los autóctonos y los extranjeros, y a la ausencia total de conflictos entre los dos grupos. Es decir, se produjo una valoración positiva, o al menos neutral, de la presencia de trabajadores inmigrantes en el sector.

Probablemente, esta valoración está relacionada con el crecimiento del sector, es decir, con la gran cantidad de ofertas de trabajo en el mismo, lo que implica que cualquier conflicto o situación incómoda en una empresa pueda ser resuelto por el trabajador cambiando de empleo.

“Una cosa, en otros grupos que he hecho con trabajadores de otros sectores, cuando me han comentado los cambios en el sector, ha salido la inmigración con bastante frecuencia, y que ha supuesto un cambio importante en muchas cosas. Aquí no percibo eso... ¿Por qué?”

H4: *yo te voy a decir, que he cambiado de trabajar con cuatro españoles a estar yo solo con ecuatorianos.*

O sea, que sí has notado ese cambio

H4: *sí, y el jefe el problema es que ya ha empezado a no subirnos el salario lo que debería. Yo ya le he dicho, que si no tiene contento a los camareros va a acabar mal.*

H2: *pero lo de los sueldos es de antes de que llegara la inmigración, porque a mí no me suben desde hace, no sé, casi diez años. De hecho hace quince años sí ganabas bastante, también con las horas extras.*

H4: *... y además que ellos saben que camareros puede haber muchos, pero que valgan hay muy pocos.*

Y el resto, ¿cómo habéis vivido esa llegada de inmigrantes?

H3: *yo creo que de hecho, si no hubiera venido tanta inmigración, a lo mejor la hostelería no existía. No sé qué prejuicios puede tener la gente contra la inmigración.*

H1: *en mi trabajo es que todos cobramos lo mismo, con lo cual nadie se puede quejar de que con la inmigración le paguen menos, vamos eso como mínimo.*

M2: *lo importante es trabajar bien con tus compañeros, y con ellos se trabaja muy bien, y si tienes que echar una hora más la echas sin problemas. Pero tú tienes tu sueldo todos los meses y todo bien”.*

(HOSTELERÍA, MURCIA, NO AFILIADOS)

## 2.8. Demandas políticas y soluciones propuestas

En este terreno, los trabajadores autóctonos de los grupos de discusión mantienen un acuerdo unánime sobre la necesidad de un control mucho mayor sobre los flujos migratorios, basado en un previo diagnóstico sobre la situación actual como caótica. En este diagnóstico, la experiencia de los trabajadores en los ámbitos no laborales –en el barrio, en los servicios públicos, en los espacios urbanos– influye tanto como su experiencia laboral. La llegada masiva de inmigrantes en los últimos años provoca entre los autóctonos un sentimiento de invasión que afecta a todos los ámbitos y que en el mercado de trabajo se traduce como sensación de saturación. La sensación de indefensión y de descontrol que acompaña a la de invasión han sido ya constatadas en otros estudios de opinión, y aquí aparecen de nuevo claramente. Todos los elementos que configuran esa imagen se repiten aquí: son demasiados, nadie controla su llegada, las fronteras están abiertas, no hay ningún criterio para gestionar su llegada, etc.

Ante esto, las propuestas de mayor control tienen dos vertientes: expulsar a los inmigrantes irregulares y mejorar la contratación en origen, seleccionando a los trabajadores en función de su cualificación, su nivel cultural, y su salud y evitando siempre a los sospechosos de cualquier delito. La exigencia de una selección en origen a partir de la cualificación tiene por objeto asegurar el mantenimiento del valor (social y salarial) del trabajo en España y evitar que siga devaluándose por la abundancia de mano de obra inmigrante descualificada. A esta propuesta de control, los sectores moderados añaden la necesidad de invertir en los países de origen de la inmigración para propiciar su desarrollo.

“R2: ... *pero esto no es un problema de un año, pero vamos a ver, el gobierno ¿para qué está?, ¿pa qué se sientan esos señores ahí y se ponen a debatir? Señores, vamos a cambiar la ley, que son ustedes los que pueden hacerlo, señores vamos a mirar, porque es que nos están invadiendo y esto es un descontrol, vamos a regular esto como sea, y gente que esté aquí sin papeles shhhhh [hace el sonido de un avión] a su casa...*

R4: *eso es, ésa es la única forma...*

R2: *...el que venga a currar, que venga a currar. Yo he tenido familia que se ha ido a la vendimia, y tres meses antes de la vendimia tenían los papeles abi, vamos...".*

(CONSTRUCCIÓN, VALENCIA, NO AFILIADOS)

“E: En su opinión, ¿qué es lo que habría que hacer?”

R4: *hombre, yo creo que habría que controlar, habría que regularlo un poco, haber unas medidas de seguridad, hacer unas revisiones, unos controles, yo qué sé, si esta persona ha estado en la cárcel, pues a ver por qué ha estado, depende de lo que haya estado, si es un asesino, que no pase, úu”.*

(COMERCIO, BARCELONA, AFILIADOS)

“R1: *se supone que en tu país debes tener, se supone que en tu país deben de tener prioridad los españoles, ¿no?*

R7: *hombre, pienso yo, que si tú vas a obtener un trabajo, lo que no tiene lógica es que haya sudamericanos o extranjeros trabajando y los españoles en paro, es que no tiene lógica, es que eso no lo hacen en ningún país*

R5: *un país debe de coger emigrantes hasta donde pueden trabajar, y cumplir con los nuestros y en unas condiciones como cuando los españoles iban a trabajar al extranjero, en las mismas condiciones”.*

(LIMPIEZA, MADRID, NO AFILIADAS)



### 3. GUIÓN UTILIZADO EN LAS ENTREVISTAS CON DIRIGENTES SINDICALES

Presentación del estudio y de los investigadores.

Introducción: descripción general de las grandes preguntas de la investigación.

Aspectos generales:

Opinión sobre el efecto de la llegada de inmigrantes a España sobre:

- La economía del país.
- El mercado de trabajo.
- Las condiciones de trabajo.
- Los niveles salariales.

Opinión sobre las sucesivas políticas de control de flujos de los gobiernos españoles. En concreto sobre:

- Las políticas de contingentes.
- Las regularizaciones.
- Las modificaciones normativas.
- Las normas actuales.

Afiliación de trabajadores inmigrantes.

Presencia de los inmigrantes en órganos representativos (comités de empresa).

Demandas de los inmigrantes hacia los sindicatos.

Respuesta organizativa a la inmigración:

- Creación de departamentos específicos.
- Creación de órganos de atención a los inmigrantes.



Consenso dentro del sindicato respecto de la inmigración: Acuerdo entre las áreas dedicadas al mercado de trabajo y las dedicadas a la inmigración.

Temas específicos para los responsables de federaciones sectoriales:

- Peso de los trabajadores inmigrantes en su sector.
- Peso de los trabajadores inmigrantes en situación irregular.
- Efecto de la presencia de estos inmigrantes en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales y salariales del sector.
- Capacidad del mercado de trabajo del sector para absorber a más inmigrantes.
- Opinión detectada entre los trabajadores autóctonos sobre la presencia de los inmigrantes como compañeros de trabajo y como vecinos.
- Actuaciones de la Inspección o Subinspección laboral en relación con el trabajo de irregulares.

Temas específicos para los responsables de órganos de atención a inmigrantes:

- Estructura organizativa de los centros y relaciones con el sindicato y con órganos de la administración.
- Tipo de inmigrantes que reciben (procedencia, tiempo de estancia en el país).
- Ayuda que solicitan los inmigrantes.
- Servicios que les presta el centro.



## **BIBLIOGRAFÍA**



## BIBLIOGRAFÍA

- AISSAOUI, Rabah (2006): “Le discours du Mouvement des travailleurs arabes (MTA) dans les années 1970 en France”, *Hommes & Migrations. Immigration et marché du travail. Un siècle d'histoire*, n.º 1263.
- ALALUF, Mateo (2006): *La régularisation des travailleurs clandestins en Belgique*. En Internet: <http://imaimanif.canalblog.com/archives/2006/03/20/1552527.html>.
- ALALUF, Mateo; OUALI, Nouria, y REA, Andrea (2003): *Work Package 1: National Reports. Belgique*, informe realizado en el marco del estudio *Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia, in encouraging participation and in securing social inclusion and citizenship (RITU) 2003-2005*, financiado por el Quinto Programa Marco de la UE.
- ANDERSON, Bridget; RUHS, Martin; ROGALY, Ben, y SPENCER, Sarah (2006): “Fair enough? Central and East European migrants in low-wage employment in the UK”. Manuscrito.
- ANDOLFATTO, Dominique (dir.) (2004): *Les syndicats en France*, Paris: La Documentation Française.
- ANDOLFATTO, Dominique, y LABBÉ, Dominique (2000): *Sociologie des Syndicats*, Paris: La Découverte.
- ANJA, Detant (2003): “Nationals and ‘others’ in the quest for solidarity? Flemish trade unions and the immigrant issue”, comunicación presentada en la conferencia *Communities: an international and interdisciplinary conference on theoretical and practical, cultural and social aspects of the communal*, Reino Unido: Universidad de Leeds.

- AVCI, Gamze, y MacDONALD, Christopher (2000): "Chipping Away at the Fortress: Unions, Immigration and the Transnational Labour Market", *International Migration*, vol. 38, pp. 191-213.
- BACQUÉ, Marie-Hélène, y SINTOMER, Yves (2001): «Affiliations et désaffiliations en banlieue. Réflexions à partir des exemples de Saint Denis et d'Aubervilliers», Paris, *Revue française de sociologie*, n.º 42-2.
- BASTENIER, Albert, y TARGOSZ, Patricia (1991): "Les organisations syndicales et l'immigration en Europe", *Sybiði Papers*, n.º 11.
- BATAILLE, Patrick (1997): *Le racisme au travail*, Paris: La Découverte.
- BEN MOHAMMED, Nadia (2000): "Les syndicats et les immigrés", en Andrea Rea y Nadia Ben Mohammed, *Politique multiculturelle et modes de citoyenneté à Bruxelles*, Informe Final realizado para la Región de Bruselas-Capital. En Internet: <http://www.ulb.ac.be/socio/germe/documentsenligne/polmultz.pdf>.
- BÉROUD, Sophie (2007): "Jeunes, précaires et issus de l'immigration dans l'action syndicale: la production, via des pratiques de luttes et d'organisation renouvelées, d'une identité de classe?", comunicación presentada durante el coloquio *Classe, ethnicité, genre... : les mobilisations au piège de la fragmentation identitaire?*, IEP de Rennes.
- BLAISE, Pierre (1985): "Les élections syndicales de 1983", *Courrier hebdomadaire*, CRISP.
- BLAISE, Pierre (1995): "Les élections sociales", *Nouvelle Tribune*, n.º 6.
- BLANCHFLOWER, David (2007): Respuesta al Comité de Asuntos Económicos de la House of Lords (sin título). En Internet: <http://www.parliament.uk/documents/>.
- BÖCKER, Anita (2004): "The impact of host-society institutions on the integration of Turkish immigrants in Germany and the Netherlands". En Internet: [www.ces.boun.edu.tr/papers/feb/anta\\_bocker.pdf](http://www.ces.boun.edu.tr/papers/feb/anta_bocker.pdf).
- BOURAS, F. (1987a): "FGTB: solidaires comme eux, solidaires pour eux", *Tribune immigrée*, n.º 22.
- BOURAS, F. (1987b): "Les travailleurs immigrés: une nouvelle cible électorale pour la FGTB", *Tribune immigrée*, n.º 22.
- BOURAS, F. (1987c): "FGTB: une nouvelle place pour les immigrés", *L'Année sociale*, vol. 1.
- BOUSETTA, Hassan; GSIR, Sonia, y JACOBS, Dirk (2005): "Active Civic Participation of Immigrants in Belgium", Informe elaborado para el proyecto de investigación europeo POLITIS. En Internet: <http://www.uni-oldenburg.de/politis-europe/index.html>.

- BREY, Elisa (2007): “La participación sindical de los inmigrantes y sus descendientes en Francia”, comunicación presentada durante el IX Congreso de la Federación Española de Sociología, Barcelona.
- BROWN, William (2007): “To what Extent has the British National Minimum Wage Had a Stabilising Effect on Wages at a Time of Unprecedented Labour Immigration?”, respuesta al Comité de Asuntos Económicos de la House of Lords. En Internet: <http://www.parliament.uk/documents/>.
- CACHÓN, Lorenzo (1998): “Los sindicatos españoles y la inmigración”, *Migraciones*, n.º 4, pp. 71-109.
- CACHÓN, Lorenzo (1999): *Prevenir el racismo en el trabajo en España*, Madrid: MTAS.
- CASTLES, S., y MILLER, M. J. (2003): *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, New York: Palgrave.
- CAVIEDES, Alex (2004): “The changing stances of West European Trade Unions and Employer Associations on Labor Migration Policy”, presentado en la Conferencia de la Asociación de Ciencia Política del Medio Oeste, Chicago, Estados Unidos.
- CENTRE DE DONNÉES SOCIO-POLITIQUES (2007): *Les élections dans les 27. Autriche*. En Internet: [http://cdsp.sciences-po.fr/fichiers\\_elections25\\_FR/Autriche.pdf](http://cdsp.sciences-po.fr/fichiers_elections25_FR/Autriche.pdf).
- CFDT (ed.) (1999): “Le multiculturalisme réinterrogé”, *Revue de la CFDT*, n.º 16.
- CFDT (ed.) (2002): “Nouvelles migrations, quelles approches?”, *Revue de la CFDT*, n.º 49.
- CFDT (ed.) (2003): “Combattre les discriminations raciales”, *Revue de la CFDT*, n.º 59.
- CFDT (ed.) (2006): “Migrations, mobilité, Europe: L’apport syndical”, *Revue de la CFDT*, n.º 77.
- COLECTIVO IOÉ (2000): “Discriminación de los inmigrantes en el trabajo”, *Sociedad y Utopía*, n.º 16, pp. 91-102.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2005): *Trade Union Best Practice Initiatives for Migrant Workers*. En Internet: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/d3sibest\\_practices.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/d3sibest_practices.pdf).
- COENEN, M. T. (1999): *Les syndicats et les immigrés. Du rejet à l’intégration*, Bruxelles: EVO, CARHOP, FEC.
- CSC (2000): *Connaitre la CSC*, n.º 522.
- CYRUS, Norbert (2005): *Active civic participation of migrants in Germany*, Informe elaborado para el proyecto de investigación europeo POLITIS. En Internet: <http://www.uni-oldenburg.de/politis-europe/index.html>.

- DASSETTO, F. (1990): "Pour une théorie des cycles migratoires", en A. Bastenier y F. Dassetto, *Immigrations et nouveaux pluralismes. Une confrontation de sociétés*, Bruselas: De Boeck-Wesmael.
- DAUM, Pierre (1998): "Une immigration sans perspective d'intégration. Xénophobie à l'autrichienne", *Le Monde Diplomatique*, octubre.
- DE LA HABA MORALES, Juan (2002): "Trabajadores inmigrantes y acción colectiva: una panorámica sobre las relaciones entre inmigrantes y sindicalismo en Europa", *Papers*, n.º 66.
- DE SCHUTTER, R. (1992): "Le point de vue syndical: la FGTB", *Cahiers de la Fonderie*, n.º 12.
- DIRECTION GÉNÉRALE DE EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL (2006): *L'immigration en Belgique. Effectifs, mouvements et marché du travail*, Système d'Observation Permanente des Migrations, OCDE. En Internet: <http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=4318>.
- DRESSE, R. (1997): "L'action des syndicats", en Varios Autores, *La Belgique et ses immigrés. Les politiques manquées*, Bruxelles: De Boeck Université.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2007): *Industrial relations in EU Member States 2000-2004*. En Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/15/en/1/efo715en.pdf>.
- FREEMAN, Gary (1979): *Immigrant labor and racial conflict in industrial societies: the French and British experience 1945-1975*, Princeton: Princeton University Press.
- GÄCHTER, August (1997): *Case studies on the prevention of racial discrimination and xenophobia and the promotion of equal treatment in the workplace. Austria*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- GÄCHTER, August (2000): "Austria: Protecting Indigenous Workers from Immigrants", en Rinus Penninx y Judith Roosblad (eds.), *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993*, New York: Berghahn Books.
- GALISSOT, René (2006): "Le mouvement ouvrier face aux travailleurs immigrés", *Hommes & Migrations. Immigration et marché du travail. Un siècle d'histoire*, n.º 1263.
- GANI, Léon (1969): *L'attitude des syndicats ouvriers à l'égard de l'immigration en France 1945-1968*, Tesis Doctoral, Paris.
- GANI, Léon (1972): *Syndicats et travailleurs immigrés*, Éditions Sociales.
- GASTAUT, Yvan (2000): *L'immigration et l'opinion publique en France sous la V<sup>e</sup> République*, Paris: Le Seuil.

- GORNIKOWSKI, Stéphane (2007): “‘Une hiérarchie des causes’? Appropriation et mise à l’épreuve militante du discours syndical sur les discriminations. Le cas de la CFDT”, comunicación presentada durante el coloquio *Classe, ethnicité, genre...: les mobilisations au piège de la fragmentation identitaire?*, Rennes.
- GUILLAUME, Cécile, y POCHIC, Sophie (2006): “Carrières militantes à la CFDT. Regards de sociologues du travail sur les phénomènes de professionnalisation et de promotion”, comunicación presentada durante el coloquio *Comment penser les continuités et discontinuités du militantisme?*, Lille.
- HAJJAT, Abdellali (2005a): “Les Comités Palestine (1970-72). Aux origines du soutien de la cause palestinienne en France”, *Revue d’études palestiniennes*, n.º 98, Paris: Éditions de Minuit.
- HAJJAT, Abdellali (2005b): “Le MTA et la ‘grève générale’ contre le racisme de 1973”, *Plein Droit*, n.º 67, Paris.
- HAJJAT, Abdellali (2006): “L’expérience politique du MTA”, *Contretemps*, n.º 16, Paris: Textuel.
- HAUS, Leah (1999): “Labor Unions and Immigration Policy in France”, *International Migration Review*, vol. 33, n.º 3, New York. En Internet: [www.jstor.org/view/01979183/dio09803/00p0522m/o](http://www.jstor.org/view/01979183/dio09803/00p0522m/o).
- IPPR (Institute for Public Policy Research) (2007): “Britain’s economic migrants”. En Internet: [www.ippr.org](http://www.ippr.org).
- JAMIN, Jérôme (2003): *Migrants and ethnic minorities in Belgium*, Centre d’études de l’ethnicité et des migrations (CEDEM), Université de Liège. En Internet: <http://194.116.10.213/fieri/ktmlz/files/uploads/servizi/schede%20paese/belgio%20engl.pdf>.
- JEFFERYS, Steve (ed.) (2004): *The practices of trade unionists and the concerns and apprehensions and participation of racial and ethnic minorities within target workplaces or occupations: a five-country comparative case study report, Work Package 5, Deliverable 5*, informe realizado en el marco del estudio *Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia, in encouraging participation and in securing social inclusion and citizenship (RITU) 2003-2005*, financiado por el Quinto Programa Marco de la UE. Working Lives Research Institute, London: Metropolitan University.
- KRALER, Albert, y SOHLER, Karin (2005): *Active civic participation of immigrants in Austria*, informe elaborado para el proyecto de investigación europeo POLITIS. En Internet: <http://www.uni-oldenburg.de/politis-europe/index.html>.
- KRZESLO, Estelle (1996): *Les relations collectives du travail en Belgique. Acteurs et institutions*, Programme de Recherches en Sciences Sociales géré par les Services Fédéraux des Affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles, Bruxelles: ULB. En Internet: <http://www.ulb.ac.be/socio/tef/dossiers/DOSSIER%2016.pdf>.



- KÜHNHE, Peter (2000): “The Federal Republic of Germany: Ambivalent Promotion on Immigrants’ Interests”, en Rinus Penninx y Judith Roosblad (eds.), *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993*, New York: Berghahn Books.
- LA DOCUMENTATION FRANÇAISE (2005): *La Politique d’immigration*, Dossier Politique Publique de La Documentation Française. En Internet: <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-immigration/index/>.
- LEBEGUE, Thomas, y MABROUKI, Abdel (2004): *Génération précaire*, Paris: Le Cherche midi.
- LOOF, E. (1987): “Intégration des travailleurs immigrés dans la vie économique et sociale et au sein du mouvement syndical”, *Tribune immigrée*, n.º 22.
- LLOYD, Cathie (2000): “Trade Unions and Immigrants in France: From Assimilation to Antiracist Networking”, en R. Penninx y J. Roosblad (eds.), *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993. A Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries*, International Studies in Social History, vol. 1, New York: Berghahn Books.
- MARTENS, Albert (1973): *25 Jaar Wegwerparbeiders. Het Belgische Immigratiebeleid na 1945*, Leuven: KU Leuven.
- MARSH, David (1992): *The New Politics of British Trade Unionism. Union Power and the Thatcher Legacy*, University of Strathclyde-Macmillan.
- MASCLET, Ollivier (2006): “La gauche et les cités, un rendez-vous manqué”, *Le Monde Diplomatique, Manière de voir: Trente ans d’histoire et de révoltes. Banlieues*, n.º 89.
- MELIS, Corinne (2006): “Des syndicalistes comme les autres?”, comunicación presentada durante el seminario *Le genre au regard des rapports ethniques et de classe*, Université de Rouen.
- MENZ, Georg (2007): “Employers, trade unions and labor migration policies: examining the role of non-state actors”. En Internet: <http://www.unc.edu/euce/eusa2007/papers/menz-g-03c.pdf>.
- MILLER, M. (1981): *Foreign workers in Western Europe: an emerging political force*, New York: Praeger Publishers.
- MOURIAUX, René, y WIHTOL DE WENDEN, Catherine (1987): “Syndicalisme français et islam”, *Revue française de science politique*, vol. 37, n.º 6.
- MARTINIELLO, Marco (1997): “Quelle participation?”, en M.-T. Coenen y R. Lewin, *La Belgique et ses immigrés: les politiques manquées*, Bruxelles: De Boeck Université.
- MOURAO PERMOSER, Julia, y ROSENBERGER, Sieglinde (2007): “Social and political integration versus religious citizenship: the case of Austria”, artículo presentado en la 4th Challenge Training School, CEPS, Bruselas.

- NOIREL, Gérard (2001): *État, nation et immigration. Vers une histoire du pouvoir*, Paris: Belin.
- OKKERSE, Liesbet, y TERMOTE, Anja (2004): *Singularité des étrangers sur le marché de l'emploi. A propos des travailleurs allochtones en Belgique*, Direction Générale Statistique et Information Statistique, Etude statistique n.º 111. En Internet: [http://statbel.fgov.be/pub/do/poo8n11\\_fr.pdf](http://statbel.fgov.be/pub/do/poo8n11_fr.pdf).
- OUALI, Nouria (2003): *Tendances migratoires en Belgique*, SOPEMI, OCDE.
- PAJARES, Miguel (2007): *Inmigración y mercado de trabajo*, Observatorio Permanente de la Inmigración, MTAS.
- PENNINX, Rinus, y ROOSBLAD, Judith (eds.) (2000): *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993*, New York: Berghahn Books.
- PÉREZ-DÍAZ, Víctor; ÁLVAREZ-MIRANDA, Berta, y CHULIÁ, Elisa (2004): *La inmigración musulmana en Europa: turcos en Alemania, argelinos en Francia y marroquíes en España*, Barcelona: Fundación La Caixa, Colección de Estudios Sociales, n.º 15. En Internet: [www.estudios.lacaixa.es](http://www.estudios.lacaixa.es).
- PERÓ, Davide (2007): "Anthropological Perspectives on Migrants' Political Engagements". En Internet: <http://www.compas.ox.ac.uk/publications/>.
- PITTI, Laure (2006a): "Différenciations ethniques et luttes ouvrières à Renault-Billancourt", *Contre Temps*, n.º 16, Paris: Textuel.
- PITTI, Laure (2006b): "La main-d'œuvre algérienne dans l'industrie automobile (1945-1962), ou les oubliés de l'histoire", *Hommes & Migrations. Immigration et marché du travail. Un siècle d'histoire*, n.º 1263.
- POUTIGNAT, Philippe; RINAUDO, Christian, y STREIFF-FENART, Jocelyne (2004): "Le traitement syndical du racisme et de l'insécurité dans une entreprise de transport urbain", *Sociologie du Travail*, n.º 46.
- REA, Andrea (1999): *Immigration, état et citoyenneté: la formation de la politique d'intégration des immigrés de la Belgique*, Tesis doctoral, Bruxelles: ULB.
- RYAN, Bernard (ed.) (2005): *Labour Migration and Employment Rights*, Londres: Institute of Employment Rights.
- SCHOR, R. (1996): *Histoire de l'Immigration en France*, Paris: Armand Colin.
- SERVAIS, Jean-Michel (2001): "Syndicats: nouveaux membres, nouvelles alliances", en *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XX<sup>e</sup> siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Paris: Delloz.

- SORIANO, Francisco, y GALÁN, Fernando (1997): “Inmigración y Sindicalismo: los CITEs”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 10.
- SPINEUX, A. (1979): “Les élections syndicales de 1979 (I)”, *Courrier hebdomadaire*, CRISP.
- SRISKANDARAJAH, Dhananjayan (2007): “Why limiting immigration is bad for Britain”, *Financial Times*, 1 Noviembre.
- TAYLOR, Robert (2007): “New Labour, New Capitalism”, en Anthony Seldon (ed.), *Blair's Britain*, Cambridge: University Press, pp. 214-240.
- TRIPPIER, Maryse (1977): *Concurrence et substitution: le mouvement syndical et les travailleurs immigrés: enquête exploratoire dans la métallurgie en région parisienne*, Tesis Doctoral en Sociología bajo la dirección de Alain Touraine, EHESS, Paris 10.
- TRIPPIER, Maryse (1980): “Syndicats ouvriers français, immigration et crises”, *Pluriel*, n.º 21.
- UNITÉ DE RECHERCHE MIGRATIONS ET SOCIÉTÉ (2003): *Work Package 1: National Reports. France*, informe realizado en el marco del estudio *Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia, in encouraging participation and in securing social inclusion and citizenship (RITU) 2003-2005*, financiado por el Quinto Programa Marco de la UE.
- VANDEWATTYNE, Jean (2002): *Recruitment quotas for foreign workers under debate*, European Industrial Relations Observatory on-line.
- VAN GYES (2005): *Social partners concerned by labour migration from Central and Eastern Europe*, European Industrial Relations Observatory on-line.
- WAGNER, Anne-Catherine (2005): *Vers une Europe syndicale. Une enquête sur la Confédération européenne des syndicats*, Bellecombe-en-Bauges: Éditions du Croquant, Col. “Savoir/Agir”.
- WANNER, Philippe (2002): “Tendances migratoires en Europe”, *European Population Papers Series*, n.º 7, Consejo de Europa. En Internet: [http://www.coe.int/t/f/cob/Egision\\_sociale/population/No%207%20Tendances%20migratoires%20en%20Europe.pdf](http://www.coe.int/t/f/cob/Egision_sociale/population/No%207%20Tendances%20migratoires%20en%20Europe.pdf).
- WEIL, Patrick (1991): *La France et ses étrangers*, Paris: Calmann-Levy.
- WEIL, Patrick, y COSTA-LASCAUX, Jacqueline (1992): *Logiques d'État et Immigration*, Paris: Édition Kimé.
- WIHTOL DE WENDEN, Catherine (1988): *Les immigrés et la politique*, Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- WILLS, Jane (2001): “Community Unionism and Trade Union Renewal in the UK: Moving beyond the Fragments at Last?”, *Transactions of the Institute of British Geographers*, New Series, vol. 26, n.º 4, pp. 465-483.

WRENCH, John (2004): "Trade Union Responses to Immigrants and Ethnic Inequality in Denmark and the UK: The Context of Consensus and Conflict", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 10, n.º 1, pp. 7-30.

WRIGLEY, Chris (2002): *British Trade Unions since 1933*, Cambridge: University Press.





## **ANEXOS**



## Comunicado de prensa

UGT reclama un acuerdo político básico entre partidos

### **La sociedad española necesita un Pacto de Estado sobre inmigración**

Madrid, 26 de septiembre de 2006

- UGT reclama, al igual que la sociedad española, un Pacto de Estado sobre inmigración que contemple contenidos mínimos, que evite la utilización de este fenómeno como un instrumento de enfrentamiento electoral y favorezca la convivencia.
- No se puede confundir la política de inmigración con medidas excepcionales. El proceso de normalización, que terminó hace un año y su objetivo fue regularizar con éxito empleos, empresarios y trabajadores, no provoca efecto llamada y tampoco es la pieza angular de la política de inmigración estable que trató de construirse con el Diálogo Social.
- La UE no puede cerrar los ojos a una realidad que atañe al conjunto de los países comunitarios. Por eso, es preciso abordar la inmigración como una política de Estado porque nos jugamos un futuro de convivencia y porque tenemos que generar en la Unión Europea el consenso suficiente para que este fenómeno se aborde a largo plazo.

En el año 2004, Organizaciones Sindicales y Empresariales compartimos un análisis de la inmigración laboral en el informe del Consejo Económico y Social. Estuvimos de acuerdo, en aquel momento, en que debían construirse los cimientos de una política estable donde los aspectos laborales habrían de ser compartidos y consensuados con los Interlocutores Sociales. Desde los intereses que cada una de las organizaciones representaba fue posible apuntar las bases de un acuerdo básico en torno a una materia con indudables repercusiones socioeconómicas. Un acuerdo que tuvo continuidad, esta vez ya compartido con el Gobierno, con la inclusión de la inmigración laboral en la Declaración para el Diálogo Social y, por tanto, como una de las materias a abordar de manera tripartita. Los aspectos sociolaborales del Reglamento de la Ley de Extranjería fueron el primer fruto de este diálogo tripartito.

Para UGT la consecución de este acuerdo suponía llevar a la práctica una reivindicación constante de nuestra organización desde el año 2000: la necesidad de un Pacto Social y Político en materia de inmigración. La experiencia debería habernos enseñado que en materia de inmigración no se puede confundir política de inmigración y medidas excepcionales, que es un error regular con actuaciones de





corto plazo un fenómeno que todos sabemos permanente y que es profundamente irresponsable valorar la bondad de medidas y políticas, en función de los réditos electorales. En diferentes momentos, El Ejido, Murcia, Ceuta, Melilla, Canarias, las pateras, ahora los cayucos, todas ellas expresiones dramáticas y visibles de la inmigración irregular, han dado lugar a cambios en la legislación, al cuestionamiento de la política en materia de inmigración en general, y a la adopción de medidas, en algunos casos de dudosa legalidad, y de escasa efectividad tanto para regular un fenómeno permanente como sobre todo para gestionar adecuadamente el cambio que éste ha implicado en la sociedad española. Y, al mismo tiempo, los mensajes confusos han contribuido a difundir entre la sociedad española, la idea de que la inmigración es un problema y a identificar el todo con la parte, y por lo tanto considerar que los cayucos que hoy están llegando a Canarias, representan al conjunto de la inmigración que recibe y que vive en España.

Sería desconocer la realidad hablar de un solo efecto de la inmigración. Cualquier fenómeno social y económico tiene diferentes causas, consecuencias y formas de evidenciarse, también la inmigración, para los propios inmigrantes, para las sociedades de origen y para las de destino. Una de esas formas de manifestarse, es la inmigración irregular y dentro de ésta, el dramático flujo que llega a Canarias.

Al aprovechar, desde ciertos sectores, esta situación de emergencia para cuestionar el conjunto de la política de inmigración, se ha incluido el proceso de normalización acordado con los Interlocutores Sociales y de paso, el resto de aspectos con los que queríamos establecer una política de inmigración laboral estable cuyo primer objetivo era luchar contra la inmigración irregular, la economía sumergida y sus costes para los trabajadores inmigrantes y el conjunto de la sociedad.

El proceso de normalización terminó hace más de un año, y tuvo como objetivo regularizar, con éxito, empleos, empresarios y trabajadores; una decisión excepcional que tomamos Interlocutores Sociales y Gobierno. Desde nuestro punto de vista no provoca un efecto llamada y no es, ni nunca fue, la pieza angular de la política de inmigración laboral estable que en el Dialogo Social trató de construirse. El proceso de normalización acabó, y el verdadero éxito, como una y otra vez ha repetido UGT, será que los trabajadores continúen en situación administrativa regular y que los empleos que entonces se regularizaron permanezcan en la dinámica del mercado de trabajo regular. Seguir hablando del proceso, para criticarlo o defenderlo sin explicar su contenido y objetivos reales, tiene entre otros efectos, que sea utilizado como argumento por algunos países de la Unión Europea para retrasar la adopción de las necesarias medidas de control de fronteras.

Por otra parte si hay un ámbito especialmente sensible a los mensajes alarmistas, es el laboral. En un país donde la mayoría de los trabajadores inmigrantes y españoles tienen como único patrimonio su fuerza de trabajo, donde el empleo es el principal factor de integración social de unos y otros. Señalar a un colectivo como problema y culpable de todos los males que nos aquejan, es tan irresponsable como mentiroso, e instala el germen del rechazo cuyas consecuencias sólo podemos imaginar, incluso aquellos interesados en violentar la convivencia. El mercado de trabajo es también el medio que mejor evidencia las consecuencias de la inmigración irregular para los propios trabajadores migrantes y para el conjunto de la sociedad. Y de nada sirven los medios de que nos hayamos dotado para regular la inmigración laboral, si luego se sigue tolerando y defendiendo incluso que España necesita, para



determinados puestos de trabajo, un cierto volumen de inmigración regular y que la economía sumergida es un mal necesario.

Si hay una materia que merece un Acuerdo Político básico entre Partidos Políticos es la inmigración. La experiencia de países de nuestro entorno, debería habernos convencido de la necesidad de un acuerdo tanto sobre una política de inmigración estable que no se construya a golpe de medidas extraordinarias para situaciones excepcionales, y sobre lo que no queremos que pase en este país. No queremos un terreno abonado para la actuación de grupos y partidos con una ideología claramente racista; no queremos una sociedad fragmentada; no queremos que se cuestione la igualdad y que se ponga en peligro la convivencia porque el mensaje que llegue a la sociedad sea el de la inmigración como un problema y como la causa de todos los problemas sociales y económicos de este país.

Por todo ello, UGT considera inaplazable que la inmigración sea objeto de un Pacto de Estado. Y ésta no es una necesidad del Gobierno español; es la sociedad española la que necesita que acaben los mensajes irresponsables que erosionan la convivencia, la actual y la del futuro. Las organizaciones sindicales, por nuestra estructura, nuestra composición y el ámbito en el que nos movemos percibimos con especial claridad las repercusiones que tiene en los ciudadanos un debate sesgado en materia de inmigración. Nos jugamos no sólo un futuro de convivencia sino somos capaces de abordar la inmigración como una política de Estado, sino también la posibilidad de generar en la Unión Europea el consenso suficiente para que la inmigración se aborde como una política a largo plazo.

La Unión no puede ni debe cerrar los ojos a una realidad que atañe al conjunto de los países comunitarios. Resulta especialmente decepcionante la excusa del proceso de normalización como causante del efecto llamada. Más aún cuando gran parte de la inmigración irregular que reside en España ha tenido que atravesar, para llegar hasta aquí, varias fronteras europeas, como puede apreciarse en los resultados del proceso de normalización. Es preciso, por tanto, redoblar los esfuerzos para que la Unión asuma compromisos que son de todos, esfuerzos que deberían ser compartidos por el conjunto de las fuerzas políticas españolas. Pero tampoco podemos descuidarnos en nuestras propias responsabilidades de fomentar la inmigración regular y controlar el flujo irregular. Llegar a un mensaje como el que nos ha llegado desde Suiza, basado en la restricción a las familias, en la elección de una inmigración cualificada que descapitaliza y contribuye a perpetuar la situación de los países de origen, sería una conclusión indeseable.

La sociedad española necesita un Pacto de Estado con unos contenidos mínimos

- El Acuerdo en torno a la necesidad de una política estable que evite la utilización de la inmigración como un instrumento de enfrentamiento electoral. Un acuerdo que asuma la presencia de los inmigrantes como parte de la sociedad española en igualdad de condiciones y la inmigración como un fenómeno permanente que ha de abordarse con políticas estables
- La prioridad en la lucha contra traficantes y tratantes de seres humanos
- El compromiso de trasladar a la opinión pública mensajes que no generen alarmas sociales injustificadas, sino que por el contrario favorezcan la convivencia



- 
- Reconocer la inmigración como un fenómeno complejo de carácter internacional y distinguir entre situaciones de emergencia y las medidas necesarias para hacer frente a las mismas y la política de inmigración general de la que forma parte el control de la inmigración irregular.
  - No culpabilizar a la población inmigrante de problemas sociales y económicos no generados por ellos y de los que, sin embargo, son una de sus víctimas.
  - Reconocer que la población inmigrante forma parte de la sociedad española
  - Compromiso decidido de luchar contra el trabajo irregular y la economía sumergida
  - Dedicar los medios materiales y humanos necesarios para la integración de inmigrantes y sociedad española, una materia en la que es decisiva la actuación de las Corporaciones Locales que, a tal efecto han de estar suficientemente dotadas para cubrir las necesidades de sus vecinos.

## Comunicado de prensa

Señala la conveniencia de un periodo transitorio de dos años para los ciudadanos de estos países

### **UGT propone una aplicación flexible de la normativa de Extranjería para trabajadores búlgaros y rumanos a partir del 1 de enero de 2007**

Madrid, 27 de noviembre de 2006

UGT señala la conveniencia de establecer un periodo transitorio de dos años para el acceso al mercado de trabajo de rumanos y búlgaros, similar al realizado en la incorporación de los diez últimos países a la Unión Europea que permita que Rumania y Bulgaria sigan mejorando no sólo desde el punto de vista económico, sino también social. A partir del 1 de enero de 2007 tendrán tratamiento de ciudadanos comunitarios los búlgaros y rumanos residentes anteriores a esa fecha, titulares de autorizaciones de trabajo y residencia de un año o más de duración, así como sus familiares, y se flexibilizaría la normativa para el acceso por primera vez al mercado de trabajo. El sindicato propone que, a partir del 1 de enero:

- Rumania y Bulgaria pasen a ser destinos preferentes para las ofertas de empleo en los procedimientos de contratación en origen, como el contingente o las autorizaciones de duración determinada.
- Eliminación del requisito de la situación nacional de empleo para contratar estos trabajadores. No estarán sometidos a las limitaciones de sector y provincia que establece la Ley de Extranjería para los no comunitarios
- En el caso de trabajadores de temporada, obligación de cotizar por desempleo para empresarios y trabajadores.
- UGT considera que el establecimiento de un registro para ciudadanos comunitarios residentes facilitará la aplicación de las medidas del periodo transitorio y permitirá seguir su evolución.
- El sindicato defiende la elaboración de una campaña de información sobre este periodo transitorio.

El próximo 1 de enero, se hará efectiva la quinta ampliación de la Unión Europea con la incorporación de dos nuevos miembros: Rumania y Bulgaria. La ampliación, tal como sucedió en el caso español, tendrá repercusiones políticas, sociales y económicas tanto para los antiguos miembros como para los nuevos. La pertenencia a la Unión, además de la unidad de mercado y un espacio para la libre circulación de mercancías y capitales, ha de ser sobre todo un motor de cohesión social que permita





una mejora progresiva de las condiciones de vida, trabajo y protección social de los residentes en el territorio de la Unión Europea. Una mejora que debería ser más perceptible, y el principal objetivo, en el caso de los países más alejados de los niveles medios europeos de bienestar social y calidad de vida.

El informe de la Comisión Europea de septiembre 2006 sobre el estado de preparación de Rumanía y Bulgaria de cara a la adhesión, destacaba los avances de ambos países, pero también la necesidad de mejorar en aspectos sociales básicos. Será preciso un compromiso real y efectivo, económico y social, por parte de las Instituciones de la Unión y de todos los estados miembros para que Rumanía y Bulgaria, y los 10 estados de la anterior ampliación, alcancen progresivamente unos estándares que garanticen la cohesión social y trasladen a sus ciudadanos, los beneficios de la pertenencia a la Unión.

Esta nueva ampliación se produce además en un momento, desde el punto de vista de la política migratoria y de la Unión Europea particularmente interesante. La situación de Canarias ha llevado al debate comunitario la corresponsabilidad en el control de las fronteras. Pero sobre todo ha servido para comenzar a plantear que la política migratoria no puede servir exclusivamente a los intereses de los países receptores y que ha de ser parte de una estrategia más amplia que debería servir para redistribuir la riqueza y crear oportunidades de vida y trabajo decente en los lugares donde la gente reside.

Esta ampliación es, además especialmente significativa para España, por el volumen de población rumana y búlgara residente y porque este país es destino preferente para sus flujos migratorios. Los procedimientos de contratación en origen ofrecen oportunidades adecuadas a las necesidades del mercado de trabajo, garantizando los derechos y la igualdad de todos los trabajadores. Pero al mismo tiempo, la economía sumergida actúa como efecto llamada de flujos irregulares, cuestionando el funcionamiento de los cauces regulares y, sobre todo, vulnerando los derechos de los trabajadores. No podemos obviar la realidad de que la economía sumergida emplea a trabajadores autóctonos y extranjeros, con independencia de que tengan o no permiso. Por otra parte, España es receptor de flujos procedentes tanto de América como de África y Europa. El establecimiento de cauces de migración regular, que garanticen los derechos de los trabajadores y adecuados a las necesidades del mercado de trabajo, es, junto a otras medidas que tiendan a crear oportunidades en los países de origen, una forma de prevenir la inmigración irregular y sus consecuencias.

El Tratado de adhesión a la Unión Europea de Rumanía y Bulgaria, prevé la posibilidad de que los antiguos miembros adopten diversas salvaguardas, entre ellas limitar la libre circulación de trabajadores por cuenta ajena, durante un periodo máximo de siete años. La mayor parte de los países miembros, a esta fecha, ya se han manifestado por el establecimiento de limitaciones. Limitaciones que en cualquier caso solo afectan al acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena, no a la libertad de residencia o al trabajo por cuenta propia, a cuyos efectos los ciudadanos rumanos y búlgaros tendrán la consideración y tratamiento de ciudadanos comunitarios.

UGT considera que teniendo en cuenta los elementos antes señalados, entre otros, es aconsejable el establecimiento de un periodo transitorio de dos años, con características similares a las del periodo transitorio de la anterior ampliación que incorpore 10 nuevos países a la Unión y que básicamente supone la aplicación del régimen comunitario para los residentes antes del 1 de enero y de la



flexibilización de la aplicación de la normativa de extranjería para el acceso por primera vez al mercado de trabajo después de esa fecha:

- tratamiento de ciudadanos comunitarios y libre acceso al empleo en cualquier sector de actividad y provincia, para trabajadores rumanos y búlgaros, residentes en España a fecha 1 de enero y titulares de autorizaciones de trabajo y residencia de un año o más de duración, así como a sus familiares residentes.
- eliminación del requisito de la situación nacional de empleo para contratar trabajadores rumanos y búlgaros en origen, o ciudadanos de estos países en situación de residencia, a partir de 1 de enero de 2007, permitiendo por tanto la contratación para cualquier ocupación, sin limitación de número. Los trabajadores no estarían sometidos a las limitaciones de sector y provincia que establece la ley de extranjería para los trabajadores no comunitarios.
- respecto a los trabajadores de temporada, a partir de uno de enero, obligación de cotizar por la contingencia de desempleo para el empresario y el trabajador.
- considerar a Rumania y Bulgaria, junto al resto países emisores de los flujos migratorios hacia España, destinos preferentes para las ofertas de empleo en los procedimientos de contratación en origen genéricos como el contingente o las autorizaciones de duración determinada.
- la transposición de la Directiva 2004/38 sobre libre circulación de personas obliga a la reforma de la normativa que se aplica actualmente a los ciudadanos comunitarios que residen en España. UGT considera que la previsión de la Directiva respecto al establecimiento de un registro para los ciudadanos comunitarios residentes, facilitaría la aplicación de las medidas del periodo transitorio y permitiría seguir su evolución.
- campaña de información dirigida a empresarios y trabajadores sobre las condiciones del periodo transitorio e incluir entre las prioridades de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el control de las condiciones de trabajo de ciudadanos rumanos y búlgaros para asegurar la igualdad en materia de contratación y condiciones de trabajo.
- compromiso efectivo de la Unión Europea para que Rumania y Bulgaria sigan mejorando, no solo desde el punto de vista económico, sino también social.



# CUADERNOS DE INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO INFORMACIÓN SINDICAL

Propuestas para la ordenación  
de flujos migratorios

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ESPAÑOLES



Este documento tiene por objeto contribuir a conformar una opinión, dentro y fuera del sindicato, sobre la inmigración laboral y su regulación en España. Sabemos que el actual fenómeno migratorio tiene múltiples variables, causas y actuaciones –demográficas, económicas, políticas, de cooperación al desarrollo–, tanto en los países de origen como en los de destino, así como en las instancias internacionales. Pero hemos querido, conscientemente, poner el énfasis y ocuparnos en este texto de la inmigración en relación con el mercado de trabajo en España. Acotar las ideas y propuestas mirando a la inmigración en sus aspectos laborales, para poder aportar una visión específica, sindical, de la inmigración.

Queremos ordenar la discusión en dos fases, una primera –que es a la que responde este documento– sobre lo que el sindicato piensa que debe ser la política migratoria vinculada al empleo en nuestro país, y otra segunda –para la que se elaborará otro texto base– sobre la acción sindical que CC.OO. debe desarrollar con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

## 1. INTRODUCCIÓN AL FENÓMENO MIGRATORIO

El fenómeno migratorio es tan antiguo como la humanidad. Estados Unidos y Europa se configuraron a base de oleadas de inmigrantes.

Varias han sido las razones de la migración a lo largo de la historia: necesidad de poblar grandes territorios despoblados; las catástrofes naturales; las guerras y conflictos étnicos; las persecuciones políticas y religiosas; el ocio y cambio de vida; la explosión demográfica de los países más pobres o en vías de desarrollo, y la razón económica y laboral.

Durante los siglos XIX y XX millones de europeos emigraron a otros continentes, en especial a América, y las potencias coloniales establecieron grandes contingentes de europeos hacia Sudáfrica, India o Australia.

La mitad de Irlanda emigró a América del Norte y más de cinco millones de británicos lo hicieron a EE.UU., Australia y Canadá. A finales del siglo XIX y principios del XX más de tres millones de españoles emigraron a América, y después se sumarían los exiliados de la Guerra Civil. Todavía hay más de dos millones de españoles emigrados fuera de nuestro país.

La Europa actual se fue conformando a base de oleadas migratorias. Después de la II Guerra Mundial, españoles, griegos, italianos, portugueses, turcos, etc., emigraron a Alemania, Bélgica, Suiza y Holanda, contribuyendo al gran desarrollo industrial, económico y social de estos países, además de mitigar los problemas de desempleo en los países de origen de esta migración laboral.

Estas breves referencias históricas nos dicen que el fenómeno de la migración es parte importante de la historia de la humanidad y de las sociedades modernas. Pero también sirven para indicarnos que la evolución del fenómeno migratorio en nuestro país no es nada diferente al de los demás. Hemos sido país emisor, de tránsito, y ahora de acogida, una trayectoria similar a la de otros países. La diferencia es el tiempo de ese tránsito. Mientras que en otros países fue lento y en largos periodos, en España el paso de país emisor a país receptor se ha hecho en una década y de manera más intensa en los últimos cinco años, en los que hemos pasado de tener apenas un 2% de población inmigrante al 9% de la población total actual.

Los algo más de cuatro millones de personas de origen extranjero que viven actualmente en España han llegado, en su mayoría, a lo largo de estos cinco últimos años a razón de unos 600.000 anuales. Esto ha hecho que se hayan roto todas las previsiones, como la de que en 2020 alcanzaríamos los 40 millones de habitantes, ya en 2006 se han rebasado los 44. Esta es la gran diferencia; lo acelerado, la intensidad y lo imprevisto de este cambio.

La globalización de la economía configura una nueva realidad con importante influencia en el fenómeno migratorio. Una mayor diversificación de los flujos; una mayor feminización de las migraciones; un mayor conocimiento sobre la universalización de los derechos, tanto de

las personas como laborales; mayor aproximación entre el lugar de origen y el de destino por la revolución en los transportes, que produce un importante abaratamiento de los costes de viaje; más cercanía con la familia como consecuencia de la revolución en el transporte y en las comunicaciones (telefonía móvil, Internet), lo que permite una comunicación fluida y visitas periódicas que hace muy poco tiempo eran impensables.

Pero la globalización tiene otras nuevas realidades. Por una parte, la deslocalización de empresas, con el traslado de actividades industriales y de servicios intensivas en mano de obra a países en vías de desarrollo, y de otra parte, la deslocalización de la mano de obra para sectores primarios como la agricultura, la pesca o la minería, y ahora también para los servicios, la hostelería, el comercio, o el servicio doméstico y la atención a personas dependientes.

En los dos casos el mundo empresarial busca principalmente reducir costes laborales, aumentar la mano de obra disponible y amortiguar las reivindicaciones salariales, de mejora de derechos y de condiciones de trabajo, reducir la presión sindical, y no sólo cubrir las carencias de mano de obra.

### **1.1. Las razones económicas de las migraciones. La lucha contra la pobreza**

La causa principal tiene una base económica. Es la desigualdad entre norte-sur, la injusta distribución de la riqueza que se genera en el mundo. El 80% va a cubrir las necesidades y gastos del 20% de la población, lo que hace que el 80% de la población mundial tenga que vivir con el 20% de la riqueza generada.

Esta es la principal causa de los movimientos migratorios de sur a norte y esta presión sólo se amortiguará en la medida en que se adopten políticas de cooperación al desarrollo, de inversiones para el desarrollo y de facilidades para el comercio de sus productos con la apertura de nuestros mercados. Por tanto, no es una cuestión de caridad, ni siquiera de solidaridad, es simplemente una cuestión de justicia.

La razón de los actuales flujos migratorios a España es la económica; es decir, la laboral. La gente viene a trabajar y a vivir a nuestro país.

Las personas que llegan por medio de pateras o cayucos suponen un pequeño porcentaje (4%) del flujo anual de personas de origen extranjero, que entran en el país con la intención de instalarse.

Sin embargo, aunque cuantitativamente no constituye una parte muy importante del flujo total, cualitativamente es un colectivo que preocupa enormemente a CC.OO. por el drama humano que supone y que vuelve a poner de manifiesto la desigual e injusta distribución de la riqueza. La solución de este problema pasa por un mejor reparto internacional a medio plazo de las posibilidades de generar renta.

El caso de los países africanos es un claro ejemplo de ello. Desde la Unión Europea se debería apoyar el desarrollo de sus aparatos productivos especializados en el sector primario, con ayudas a la cooperación y la exportación de soluciones tecnológicas; abriendo el mercado de la Unión a sus productos, eliminando aranceles y subvenciones, ayudando al desarrollo de los derechos fundamentales, democráticos, laborales y sindicales.

Los europeos y el resto de los países desarrollados deben establecer políticas alternativas para mantener la renta en el sector agrario, así como especializarse en las actividades productivas de contenido tecnológico medio y alto, y liberar aquellas otras en las que están especializados los países en vías de desarrollo. Esta nueva división internacional del trabajo depararía un mundo más justo y con menos flujos migratorios forzosos.

Sería razonable fomentar la internacionalización de las empresas europeas del sector primario hacia los países africanos para que, como resultado, viajen los productos agrícolas y que las personas que trabajan la tierra no se vean obligadas a viajar emigrando.

La decisión de liberalizar el comercio internacional de productos agrícolas en Europa no tiene por qué ser traumática, pues el sector primario, progresivamente, va perdiendo peso en el empleo de las economías de la UE.

Por ejemplo, en España el sector primario emplea un 5% de la población ocupada a primeros de 2006, mientras que hace una década empleaba al 9%.

<b>OCUPADOS EN EL SECTOR PRIMARIO POR NACIONALIDAD Y CC.AA.*</b>				
<b>CC.AA.</b>	<b>Españoles</b>	<b>Extranjeros</b>	<b>Total</b>	<b>% Extranjeros/Total</b>
Andalucía	248,6	47,9	296,5	16,2
Aragón	29,7	4,9	34,7	14,2
Asturias	20,6	2,7	23,4	11,7
Baleares	7,5	1,3	8,9	15,2
Canarias	23,5	5,3	28,8	18,5
Cantabria	12,1	0,0	12,1	0,0
Castilla y León	84,0	1,8	85,9	2,1
Castilla -La Mancha	49,5	8,5	58,1	14,7
Cataluña	65,6	13,7	79,3	17,2
Comunidad Valenciana	51,4	18,4	69,8	26,3
Extremadura	46,7	0,8	47,5	1,6
Galicia	112,4	0,7	113,0	0,6
Madrid	19,0	5,8	24,9	23,4
Murcia	28,2	34,9	63,1	55,3
Navarra	12,9	2,2	15,0	14,4
País Vasco	10,5	1,9	12,4	15,4
Rioja	9,8	1,8	11,6	15,2
<b>TOTAL</b>	<b>832,2</b>	<b>152,6</b>	<b>984,8</b>	<b>15,5</b>

\*1<sup>o</sup> trimestre de 2006. Datos en miles.  
Fuente: Elaborado por el GI Confederal de CC.OO. a partir de microdatos de la EPA.



En España es de origen extranjero el 15,5% del cerca de un millón de personas que se ocupan en el sector primario. Porcentaje que ha aumentado de manera espectacular en los últimos años y que previsiblemente seguirá creciendo en los próximos. En las actividades de producción agrícola, que concentran el 59% del empleo del sector primario, el porcentaje de extranjeros se eleva a casi el 20%.

Pero la media nacional encubre grandes diferencias entre territorios. El porcentaje de trabajadores que se ocupan en el sector primario y son de origen extranjero se sitúa por encima de la media nacional (15,5%) en Andalucía (16,2%), Cataluña (17,2%), Canarias (18,5%), Madrid (23,4%) y Comunidad Valenciana (26,3%). En Murcia el porcentaje de extranjeros (55,3%) supera ya al de españoles, y si se limita a la producción agrícola alcanza el 60%. Es decir, tres de cada cinco personas que trabajan en la huerta murciana son de origen extranjero.

La apertura del mercado europeo a los productos de estos países no significaría, en absoluto, la desaparición de la actividad agrícola y el sector primario en Europa ni en nuestro país, pero tal vez sí una mayor especialización en la agricultura biológica con mayor valor añadido y cada vez más demandada por el consumidor europeo. Al mismo tiempo que se deben reforzar las medidas de acompañamiento de la política agraria comunitaria, y en concreto las políticas sociales. Tampoco parece que esa apertura de nuestro mercado a los productos de estos países tenga que repercutir muy negativamente en la economía y el empleo.

## **1.2. Las migraciones, oportunidades y retos**

La inmigración hace una importante contribución al desarrollo en el país de acogida y, en parte también, al desarrollo del país de origen. En el país de acogida es una oportunidad para quienes van y para la población autóctona. En el país de origen, porque las remesas de dinero que envían son uno de los pilares sustanciales de sus economías; si bien, paralelamente, también supone una descapitalización humana para esos países y un freno a su propio desarrollo, ya que predominantemente emigran las personas más formadas y más emprendedoras, forzadas por la falta de expectativas y de un futuro incierto.

En España y en Europa los cambios demográficos, el envejecimiento de la población, tienen efectos sobre el mercado de trabajo. En Europa, según se dice en el Libro Verde de la Comisión, de aquí a 2030 se perderán 25 millones de personas en edad de trabajar, y ello con los actuales flujos migratorios. En España, a partir de 2010 comenzarán a jubilarse las primeras generaciones del *baby boom*, y si se mantiene la actual baja tasa de natalidad se reducirá también la población activa. Esta pérdida de población activa en Europa y en España hace previsible que para mantener el crecimiento económico y los actuales niveles de bienestar deberemos contar con la población inmigrante.

En nuestro país, la inmigración está contribuyendo de manera determinante a sostener un crecimiento económico por encima del 3%, con la consiguiente generación de empleo y de nue-

vos afiliados a la Seguridad Social, a un importante crecimiento del consumo interno, al rejuvenecimiento de la población y al enriquecimiento cultural de nuestra sociedad.

Pero junto a estas consecuencias positivas también aparecen retos y problemas a los que hay que hacer frente. No se ha abordado todavía, de manera integral, la ordenación de los flujos de entrada, ni se han puesto los medios suficientes para asegurar la contratación en el país de origen. Así, muchas personas que emigran a España entran como falsos turistas, pero se quedan como trabajadores en situación de irregularidad y los empresarios los emplean en condiciones laborales muy precarias.

La inmigración irregular supone, además de la explotación laboral, más economía sumergida, la competencia desleal entre empresas, el recorte de la recaudación para las arcas públicas que la necesitan para seguir mejorando los servicios públicos y el trabajo que realizan sus profesionales, adaptándolos también a las nuevas necesidades derivadas precisamente de la inmigración.

Por ello, es imprescindible que la Administración tenga una actuación más decidida, firme y contundente en la persecución y penalización de aquellos empresarios que emplean a personas en situación irregular; éste es un importante efecto llamada, además de desregulación del mercado de trabajo y refuerzo de la precariedad en el empleo.

Además, un cambio en el ciclo económico, con aumentos del desempleo, puede originar problemas de competencia en el mercado de trabajo y afectar a la convivencia social.

Para que la inmigración sea una oportunidad y no se convierta en un problema, estos flujos deben ser regulados, ordenados y bien gestionados. Porque una entrada que no responda a las necesidades laborales previsibles terminará generando bolsas de irregularidad, provocando desregulación del mercado de trabajo y, además, dificultando todo proceso de integración.

Y hoy no existe ninguna razón para que un país desarrollado como España continúe gestionando, desde la escasez de medios, la mala organización de los recursos, la parcialidad y el desorden, la entrada de estos probables futuros españoles nacidos fuera de nuestras fronteras.

## **2. LA INMIGRACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA**

El momento que estamos viviendo en nuestro país requiere de algunas reflexiones que puedan conducirnos a un debate transversal que cruce todo el sindicato. Este proceso acelerado, intenso e inesperado que nuestro país está viviendo en relación con el fenómeno migratorio, está configurando un mercado de trabajo con una nueva variable, la presencia importante de trabajadoras y trabajadores inmigrantes.

Hay sectores de la producción y de los servicios en los que la población inmigrante representa ya hasta el 60% del empleo. De todo el empleo creado en los últimos doce meses, cuatro de cada diez han sido ocupados por personas inmigrantes; es decir, el 40%. Parece, por tanto, necesario que el sindicato haga un análisis sobre este fenómeno y su influencia en el ámbito laboral.

La razón laboral es la que actualmente tiene un mayor poder explicativo de los flujos migratorios. Pero en el futuro esto podría variar y los cambios demográficos, el reagrupamiento familiar o la política de asilo podrían convertirse en las principales causas del fenómeno. Asimismo, hoy preocupa mucho la entrada porque es muy voluminosa, y hasta ahora bastante desordenada, pero no perdamos de vista que mañana los principales problemas pueden estar en la integración de la segunda generación nacida ya en España si ahora no se hacen las cosas bien.

### **2.1. Procedencia de la inmigración**

Los flujos de entrada se componen principalmente de nacionales de países extracomunitarios y de países en vías de desarrollo (Ecuador, Marruecos, Rumanía, Bolivia, República Dominicana, Bulgaria, Argentina, etc.). También llegan de países comunitarios, pero en volumen menor y por razones distintas. Éstos suelen ser profesionales muy cualificados o jubilados que buscan el buen clima de las costas e islas españolas. Por esto el término «inmigrantes» o «trabajadores extranjeros» se emplea en este documento en referencia al primer colectivo.

### **2.2. Presencia territorial y sectorial**

España se ha convertido en país receptor de inmigrantes hace pocos años; sin embargo, hay que recordar que existen comunidades autónomas y nacionalidades que vienen recibiendo inmigrantes desde hace bastantes más años, sobre las que destacan Madrid y Cataluña, conviviendo esta situación en otros lugares del país con un desempleo de más del 20%.

La presencia de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes se concentra, por el momento, en el arco mediterráneo, los dos archipiélagos y Madrid, donde residen la gran mayoría, si bien sigue una tendencia pronunciada a extenderse por todo el país.

Por sectores se ubican fundamentalmente en las actividades más intensivas en mano de obra, con baja productividad y bajos salarios (servicio doméstico, hostelería, comercio, agricultura, limpieza, transportes, servicios de asistencias y construcción) que en los últimos años han tenido un intenso crecimiento. Pero, previsiblemente, cada vez más, la presencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes se irá extendiendo al resto de los sectores y en el territorio.

Parece claro que sectores como la agricultura, el servicio doméstico e incluso la hostelería funcionan como actividades de entrada en el mercado de trabajo, con un fuerte componente de tránsito hacia otros sectores mejor remunerados y menos exigentes con las jornadas, los horarios de trabajo, etc.

Además, dado que muchos de estos trabajadores cuentan con una cualificación profesional por encima de la requerida para la ocupación a la que acceden, todo apunta hacia esa mayor movilidad sectorial y territorial.

Para poder aproximarse a la influencia que esta nueva realidad tiene, o puede tener, en el mercado de trabajo, se debe distinguir también entre dos situaciones que se dan en el colectivo de inmigrantes: aquellos que tienen regularizada su situación administrativa; es decir, quienes cuentan con la autorización para trabajar y residir en el país, y aquellos que se encuentran en situación irregular, quienes se encuentran en el país pero no tienen autorización para residir ni trabajar, lo que significa estar en condiciones de precariedad, semiclandestinidad y extrema vulnerabilidad.

### **2.3. La irregularidad**

El reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas y el derecho a servicios esenciales como la sanidad y la educación son y deben ser indiferentes de la situación administrativa en que se encuentren éstas; así como los instrumentos de derechos humanos aprobados por la Asamblea General de Naciones Unidas y los convenios de OIT números 97 y 143 y la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre protección de los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares y el Marco Multilateral de la OIT. Desde el reconocimiento y apoyo a estos derechos, se debe afirmar que la irregularidad y las grandes bolsas que se generan en nuestro país son la peor de todas las situaciones posibles:

- Para los trabajadores y trabajadoras que la padecen, porque los hace extremadamente vulnerables y los expone a todo tipo de abusos y explotación de aquellos empresarios desahonestos que se aprovechan de tal situación con el único objetivo de obtener beneficios ilícitos e ilegítimos.
- Para la economía del país, al moverse en la economía sumergida sin contribuir a los gastos que el Estado debe soportar, así como para nuestro modelo social y sistema de protección social, por la ausencia de compromiso y de aportación necesaria.



- Para el tejido empresarial, dado que se desenvuelve en la competencia desleal con el consiguiente perjuicio para el empresariado honesto.
- Para el mercado de trabajo, para la contratación, para las condiciones de trabajo<sup>1</sup>, para las condiciones salariales y para los derechos y relaciones laborales, al ejercer una presión a la baja que sólo puede producir retrocesos y encierra grandes riesgos de confrontación entre los trabajadores, con el consiguiente peligro de deterioro en la convivencia social y democrática.

Por todo ello se debe perseguir y penalizar con firmeza el empleo de personas en situación irregular; el empleador debe ser sancionado y el trabajador debe saber que no puede permanecer en el país si carece de los permisos necesarios, porque sin ellos no se puede trabajar si no es fuera de la legalidad y el derecho. Incluso debería promoverse la actuación de la Fiscalía para la aplicación del Código Penal cuando el empleo ilegal realizado por una empresa lleve asociado la explotación de las personas inmigrantes, que es, por regla general, lo habitual.

Asu vez, las organizaciones empresariales en sus respectivos ámbitos deberían tener una actitud más firme de condena hacia los empresarios que emplean a trabajadores y trabajadoras en situación irregular, dado que ejercen una competencia desleal con quienes, respetando la legalidad, huyen de la economía informal y sumergida cumpliendo con la obligación de pago de las cotizaciones sociales. Las organizaciones empresariales no pueden moverse en la ambigüedad de querer representar a todos los empresarios, incluyendo aquellos que basan su negocio o proyecto empresarial en la economía sumergida y el empleo oculto de personas en situación irregular.

Asimilar el importante volumen de nueva población que está recibiendo este país en tan corto espacio de tiempo requiere de una mayor dotación de recursos y medios técnicos y humanos para afrontarlo, que, sin embargo, la Administración no ha realizado, por lo que se ha visto desbordada a la hora de asegurar el cumplimiento de la propia ley. El resultado es la conformación de bolsas de personas en situación de irregularidad con las connotaciones perniciosas que ésta tiene.

El recurso a los procesos extraordinarios de regularización ha sido un alivio para estas situaciones, pero implícitamente está también en ellos el fracaso de los medios establecidos para la regulación de los flujos migratorios, y esa no puede ser la norma para solucionar la falta estructural de recursos públicos en la gestión de un fenómeno también estructural como el migratorio, de acuerdo con las garantías establecidas por la propia ley.

No hacer una gestión adecuada de la inmigración y no cubrir las necesidades de gasto público que requiere supondría apostar por un modelo de integración basado en la precariedad y el incumplimiento sistemático de la ley. El paso previo por la irregularidad es el peaje a una práctica inadmisibles, y el fracaso de la política de regulación de flujos que se dice pretender.

<sup>1</sup> Los datos de siniestralidad laboral muestran que la tasa media de mortalidad es del 6,3%, y entre los trabajadores y trabajadoras inmigrantes es del 8,4%.

## 2.4. La situación regularizada

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en España se encuentra en situación administrativa regular y, por tanto, en condiciones de acceso al empleo en igualdad de derechos laborales, por lo que no debería provocar ninguna situación de distinción con el resto de los trabajadores. Sin embargo, la condición de inmigrantes y su situación les hace más vulnerables frente a exigencias empresariales de mayor disponibilidad, al incumplimiento de las reglas, o a ignorar derechos, lo que contribuye a una mayor desarticulación y disgregación del mercado de trabajo y de los derechos conquistados.

El sindicato debe estar atento para evitar situaciones de explotación y de relajación en el cumplimiento de las normas. Debemos saber que los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, en una primera fase, necesitan un salario inmediato y poder mejorarlo en el menor tiempo posible, pues aspiran, sobre todo si tienen vocación de retorno, a enviar todos los recursos económicos posibles a su familia y lugar de origen, o a acumular esos recursos aquí, si tienen vocación de permanencia, para reagrupar o fundar una familia en España.

El sindicato debe transmitir y explicar que existen reglas y derechos conquistados que no deben ni pueden ser ignorados, porque supondría un retroceso y el peligro de confrontación dentro de la clase trabajadora.

Estos riesgos existen tan sólo con que se extienda la sensación de que pudiera ser así, aunque en la realidad no lo fuera. Cuando en la opinión pública «calan» sensaciones, éstas son difíciles de gobernar. La percepción que tiene la sociedad española respecto a la inmigración está cambiando muy rápidamente y ya hoy se señala a ésta como uno de los principales problemas, según las encuestas del CIS.

### 3. CAUSAS DE LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

Ya hemos señalado que la principal causa del fenómeno migratorio es la desigual distribución de la riqueza entre los países del norte y del sur del mundo. Pero estas diferencias no explican todas las causas que impulsan a las personas a emigrar. En el caso de España, la llamada como país de destino viene inducida por las importantes transformaciones producidas en el mercado de trabajo.

#### 3.1. Fuerte creación de empleo

La economía española ha sido capaz de generar un importante volumen de empleo en los últimos años. Si en 1996 había 12.872.000 ocupados, en 2005 hay seis millones más (18.973.000 ocupados). Este aumento significa un impresionante ritmo medio de crecimiento de 678.000 empleos netos por año.

Paralelamente, la tasa de desempleo se reduce desde el 22,1% de 1996 hasta el 8,7% para el cuarto trimestre de 2005<sup>2</sup>. El fuerte aumento del empleo y la reducción del paro colocan a los hombres en una situación prácticamente de pleno empleo para el colectivo comprendido entre los 16 y 64 años. Su tasa de actividad es del 80,5% y su tasa de paro del 6,5%, muy próxima al nivel de *patro friccional* –el mínimo necesario para que la oferta y la demanda de empleo se acomoden sin que se genere *desempleo estructural*–. De hecho, en 15 de las 50 provincias los hombres alcanzan ya el pleno empleo en el tercer trimestre de 2005<sup>3</sup>.

Esta progresiva aproximación al pleno empleo masculino en España es una poderosa fuerza de atracción de trabajadores extranjeros en los sectores masculinizados, como la construcción, donde, además, un fuerte y sostenido ciclo de crecimiento multiplica las necesidades.

La progresiva incorporación de las mujeres a la actividad laboral que, paralelamente, propicia la fuerte creación de empleo, aumenta la demanda en el servicio doméstico, que es atendida por trabajadoras foráneas. El abaratamiento de este tipo de servicios, que provoca la entrada de un importante volumen de inmigrantes femeninas, facilita la incorporación más rápida de las mujeres españolas al mercado de trabajo, aunque a costa del deterioro de las condiciones de empleo de una actividad ya de por sí muy precarizada.

<sup>2</sup> Ambas tasas no son enteramente comparables pues la definición de desempleo cambia en la EPA a partir del año 2002, haciéndose más restrictiva. A partir de ese año (aunque el cálculo también se puede extender al año 2001) estar apuntado a las listas de los Servicios Públicos de Empleo como demandante de empleo no ocupado ya no se considera necesariamente un método activo de búsqueda en la EPA. Adicionalmente, la encuesta experimenta importantes cambios metodológicos a partir de 2005 que afectan a sus estimaciones.

<sup>3</sup> Las estimaciones a este respecto y comentarios adicionales se pueden consultar en: *Situación de la economía española. Presupuestos Generales del Estado 2006*. Publicado por el Gabinete Técnico Confederado de Comisiones Obreras en noviembre de 2005. Página 41 en adelante.

### **3.2. Jóvenes españoles más cualificados**

La mejora en los niveles de formación de los jóvenes es otro elemento que anima la entrada de trabajadores de origen foráneo, pues disminuye el colectivo de recién incorporados al mercado de trabajo con poca formación. Esta mayor formación provoca que un volumen de puestos de trabajo sin cualificación, pero necesarios para el funcionamiento del sistema productivo, queden libres para ser ocupados por trabajadores extranjeros<sup>4</sup>.

Los puestos de trabajo sin cualificación que se desarrollan en condiciones difíciles –como en la agricultura y la construcción– o que tienen jornadas con distribuciones horarias muy exigentes –como el comercio y la hostelería– y que, en general, están mal remunerados, lógicamente tienen más dificultades para ser cubiertos por una población joven cada vez más cualificada.

### **3.3. Un modelo productivo basado en las actividades intensivas en mano de obra y con bajos costes laborales**

El crecimiento económico de los últimos años se basa en sectores intensivos en mano de obra poco cualificada (construcción, comercio, hostelería, servicio doméstico, etc.). El aumento de la demanda de empleo foráneo ha sido paralelo al crecimiento de estas actividades, donde se concentran actualmente.

En estos sectores la productividad del trabajo es baja y su crecimiento se basa en la abundancia de mano de obra barata y pocos requerimientos de cualificación. Por otro lado, sus posibilidades de crecimiento están limitadas y condicionadas por el mercado interno, pues su producción no se puede vender en el mercado internacional.

Si se produce algún cambio en las condiciones macroeconómicas que afecte al mercado interno, el crecimiento de estas actividades y el empleo pueden verse muy afectados. Un aumento de los tipos de interés, un repunte aún mayor de la inflación provocada por la escalada en el precio del petróleo, un nivel de endeudamiento de las familias que termine afectando al consumo..., podrían provocar una desaceleración en las actividades intensivas en mano de obra, que se resolvería con una importante pérdida de empleo.

El desempleo afectaría particularmente a la comunidad inmigrante que se ocupa fundamentalmente en estos sectores y que son los más vulnerables, y no cuentan con la protección de los Servicios Públicos de Empleo si se trata de trabajadores en situación irregular.

---

<sup>4</sup> Garrido, Luis (2005): «La inmigración en España». Capítulo nº 5 del *Manual* del Departamento de Sociología de la UNED.



Por estos motivos, es importante que el Gobierno mida las posibilidades de asimilación del mercado de trabajo, no sólo en función de sus necesidades coyunturales, pues aunque a corto plazo generen beneficios a medio plazo pueden reportar costes mayores.

La utilización intensiva de mano de obra inmigrante potencia el actual modelo de crecimiento precario y su baja productividad, pero existen otras variables con mayor poder explicativo de la actual situación, como el tipo de tejido productivo del país (o dicho en euros, la inversión) y su capacidad para generar valor añadido, la elevada tasa de temporalidad contractual o el raquítico sistema nacional de investigación y ciencia.

La bonanza de los últimos años ha confundido el término «crecimiento» con el término «desarrollo» económico y social del país. Sí, en efecto, se ha crecido mucho en los últimos años, pero en actividades poco productivas que basan su éxito en los bajos costes laborales, en la mano de obra poco cualificada y en la disponibilidad de un «ejército de reserva». Además, se trata de actividades que tienen sus posibilidades de crecimiento circunscritas al mercado interior y que son más inflacionistas, por no estar sometidas a la presión de la competencia internacional.

Las altas tasas de rentabilidad de estos sectores atraen al capital reduciendo la inversión en las actividades más productivas, que incorporan más valor añadido por unidad de producto, que basan su crecimiento en la mano de obra cualificada, en la formación, en la inversión en investigación, desarrollo e innovación.

Una economía con crecimiento, pero sin desarrollo, deviene además en una sociedad más injusta. El empleo está creciendo, pero en el tramo de población con rentas más bajas, aumentando la dualización de la sociedad española, que a lo largo de las últimas décadas había hecho un gran esfuerzo por igualar las oportunidades de sus ciudadanos.

Así, se produce un escaso crecimiento de la productividad y del salario medio, y una desigual distribución de la riqueza, de tal suerte que las rentas del trabajo pierden peso en la contabilidad nacional, cerca de dos puntos, los mismos que ganan las rentas del capital.

### **3.4. Aumento de la economía sumergida**

La facilidad para eludir el marco normativo por parte de algunas empresas y desarrollar su actividad –total o parcialmente– dentro de la economía informal ha sido también un importante *factor de llamada* para los trabajadores foráneos. Éstos se han visto animados a entrar en el país antes de que se les hiciese una oferta compatible con la situación nacional de empleo, a través de los cauces establecidos por la ley.

El aumento de la economía sumergida se explica porque actividades como la construcción o la hostelería han tenido un peso significativo en el crecimiento económico de los últimos años, y en ellas tradicionalmente se usa empleo irregular, como también sucede en el servicio doméstico o en la agricultura. Pero, sobre todo, por la inestabilidad del marco normativo regulador en materia de extranjería, lo que unido a la falta de recursos públicos para gestionarlo y a las regularizaciones recurrentes ha trasladado la idea de permisividad a pequeños y medianos empresarios que, por lo general, no desarrollan sus actividades fuera del marco legal.

El éxito de la última normalización en aflorar empleo irregular (573.000 nuevos cotizantes) es la prueba de que una gran parte del empleo inmigrante en situación irregular no se ubica en actividades permanentemente sumergidas, y que la causa de la irregularidad tiene mucho que ver con las cuestiones señaladas y, en definitiva, con que el sistema de contratación en origen no funciona como sería deseable.

### **3.5. Flexibilizar y reducir el coste laboral**

#### *Desde la posición de la población laboral inmigrante*

Las especiales características de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes les predisponen a aceptar salarios más bajos y peores condiciones de empleo. Se trata, en la terminología que emplean los empresarios, «de trabajadores más flexibles». Esta mayor flexibilidad nace de:

- Un patrón de valoración distinto al de los trabajadores autóctonos. Los inmigrantes de primera generación valoran los sueldos y salarios que perciben, las viviendas donde viven, los servicios públicos que disfrutan, etc., comparándolos con los de su país de origen, con el que mantienen fuertes vínculos por los familiares que han dejado atrás.
- La transferencia de recursos que reciben del sector público en forma de servicios gratuitos (sanidad, educación, servicios sociales, seguridad, etc.). Los inmigrantes no están acostumbrados en sus países de origen a los niveles y grado de cobertura de los servicios públicos españoles, e inicialmente los consideran como un pago adicional que les compensa de los bajos salarios y las malas condiciones de empleo que les ofrecen las empresas<sup>5</sup>, produciéndose así, en términos macroeconómicos, una transferencia de recursos desde el sector público al sector empresarial privado menos productivo y menos comprometido con el desarrollo del país. Algo que se produce no sólo en estos casos, sino con toda la ocupación que se emplea en la economía informal.

<sup>5</sup> Garrido, Luis (2005): «La inmigración en España». Capítulo nº 5 del Manual del Departamento de Sociología de la UNED.

- Su doble condición de temporales. Los trabajadores extranjeros suman a la condición de contratados temporales la temporalidad en la residencia, dado que tienen que renovar durante los primeros cinco años su autorización para residir legalmente, hasta que obtienen la residencia permanente. Para garantizar la renovación se necesita haber cotizado seis meses a la Seguridad Social y tener un contrato de trabajo, si no es así se perdería autorización para trabajar y residir. Esto, la mayoría de las veces, el empresario lo utiliza para que el trabajador acepte peores condiciones de empleo, en particular durante su primer año de residencia, cuando la autorización de trabajo está limitada a una actividad<sup>6</sup> dentro de una provincia.
- El paso de muchos de ellos por la economía sumergida antes de conseguir regularizar su situación supone un aprendizaje que les obliga a sufrir actitudes empresariales de incumplimiento de las condiciones de empleo reconocidas por la ley.

### *Desde la posición de las empresas y desde la política económica*

Se entiende que contar con un importante ejército de reserva «flexibiliza» el mercado de trabajo, gracias a la reducción de costes –cotizaciones y salarios–, la mayor disponibilidad y a una actitud menos exigente en el cumplimiento de las leyes de la población trabajadora inmigrante, sobre todo la de primera generación, por las razones ya mencionadas.

Esta mayor flexibilidad y el abaratamiento de los costes laborales son importantes incentivos para que las empresas contraten mano de obra de origen foráneo, incluso allí donde no existe escasez de mano de obra autóctona, produciéndose procesos de sustitución no deseados.

Del análisis de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002<sup>7</sup>, que por primera vez investiga la nacionalidad de los asalariados, se puede concluir que el salario de los hombres extranjeros se sitúa entre un 7,2% y 16,3% por debajo del de los españoles, dependiendo de la ocupación y la rama de actividad<sup>8</sup>.

No obstante, fuera de la economía formal –donde se localiza una gran parte de la inmigración– la diferencia es todavía mayor y supone para el empresario ahorrarse, al menos, el 30% del coste laboral por trabajador.

<sup>6</sup> Hasta ahora las autorizaciones iniciales se han limitado para trabajar dentro de una provincia y en todas las ocupaciones comprendidas dentro de una sola rama de actividad, en lugar de limitarlas a una única ocupación dentro de una provincia, independientemente de la rama de actividad. Con el esquema actual, por tanto, pueden atenderse legalmente ocupaciones donde no existe escasez de mano de obra residente siempre y cuando se ubique en la rama para la que se emite la autorización. El Ministerio de Trabajo planea cambiar la cobertura de las autorizaciones para adaptarla mejor a la situación nacional de empleo.

<sup>7</sup> La comparación se realiza sobre bases homogéneas entre trabajadores que cumplen simultáneamente una serie de requisitos: trabajar a jornada completa, no superar el año de antigüedad en la empresa, estar empleados en la misma ocupación y actividad, y ubicarse en el mismo territorio.

<sup>8</sup> Martín, Carlos (2005): «Una comparación entre el salario de los españoles y extranjeros» en revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Economía y Sociología* nº 61.

Esta realidad obliga a intensificar la labor de vigilancia sindical para el cumplimiento de la legalidad y contra la discriminación laboral, para evitar procesos de sustitución. Hasta ahora, la mayor flexibilidad laboral de la población inmigrante parece afectar más, aunque no sólo, al menos en esta etapa de fuerte creación de empleo, a la población foránea ya instalada, que se disputa con los recién llegados el segmento de ocupaciones poco cualificadas.

Ya sea un proceso de sustitución (autóctonos por foráneos) u otro (veteranos por recién llegados) el que prime, la labor del sindicato es evitarlos. Las entradas se tienen que dimensionar lo mejor posible para atender las necesidades que produzca la situación nacional de empleo, evitando desbordamiento y fricciones innecesarias.



## 4. LA ACTUAL POLÍTICA DE INMIGRACIÓN

La política de inmigración definida por el Gobierno surgido de las elecciones generales del 14 de marzo de 2004 coincidía con los planteamientos que CC.OO. venía demandando y que están contemplados en el Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso de la CS de CC.OO. Por ello saludamos que la política de migración se incluyera en la Declaración de la Moncloa del 8 de julio que abrió el proceso de diálogo social entre el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales.

Fruto de ello fue la convocatoria de la mesa de diálogo social de inmigración, la posterior negociación del nuevo Reglamento de Extranjería, el proceso extraordinario de normalización y la creación de la Comisión Laboral Tripartita como foro permanente para el tratamiento de la política de inmigración.

Con el acuerdo del nuevo reglamento y el proceso de normalización se apuesta por la regulación, ordenación y gestión de los flujos según la capacidad de acogida y demanda del mercado de trabajo, y por la contratación en origen para cubrir esas necesidades de mano de obra. El sistema es, por tanto, complementario y establece, básicamente, las siguientes vías de acceso al mercado de trabajo:

*El llamado Régimen General*, que es el más utilizado. Atiende demandas individuales –de las pequeñas empresas– y mediante el que se establecen las condiciones para la contratación, entrada y estancia en el país, con la autorización de trabajo y residencia para un sector de ocupación determinada y un ámbito geográfico concreto, con un contrato de trabajo de al menos un año de duración. El trabajador o la trabajadora no podrá cambiar ni de sector de ocupación ni de ámbito geográfico (que es la provincia) durante el primer año de residencia legal.

*Los contingentes*, estable y de temporada, en las campañas agrícolas, que atienden demandas colectivas –de las grandes empresas y de empresas agrupadas– es el mecanismo más ágil, y gestiona simultáneamente contrato de trabajo y permisos de trabajo y de residencia.

Además está *el visado* para la búsqueda de empleo en el marco del contingente, en el que la contratación ya no es en origen, sino en España y no se le aplica la situación nacional de empleo.

Los contingentes y el visado de búsqueda de empleo, desde el punto de vista cuantitativo, tienen una importancia relativa, dado que el número de contratos realizados mediante estas figuras es poco representativo en relación con la entrada por el Régimen General.

El asilo y la reagrupación familiar son derechos amparados por el Derecho Internacional y la Ley de Extranjería y la Constitución, respectivamente; por tanto, no son vías de acceso al mercado de trabajo, por lo que en ningún caso la política de migración puede suponer ninguna merma en el derecho.

Sin embargo, sí son vías legales de entrada en el país, y en el caso de la reagrupación familiar comienza a ser mayor que las entradas por las vías de acceso al mercado de trabajo. Por lo que habría que tener en cuenta, a los efectos de prever las contrataciones en origen, las personas en edad de trabajar llegadas mediante el ejercicio de estos derechos, dado que una vez en el país

lo más probable será que, legítimamente, se incorporen al mercado de trabajo sin que les sea de aplicación la situación nacional de empleo.

Para la regulación de flujos con contratación en origen en un sistema complementario como el actual se establece que debe tenerse en cuenta la situación nacional de empleo, y se determina un nuevo instrumento, el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura, que será elaborado trimestralmente por los Servicios Públicos de Empleo estatal y los de las comunidades autónomas, e informado con carácter preceptivo por la Comisión Laboral Tripartita.

En el proceso de elaboración de dicho catálogo participan los interlocutores sociales, pudiendo hacer propuestas de inclusión o exclusión de aquellas ocupaciones que consideren en el ámbito de su comunidad autónoma, y finalmente en el ámbito estatal en la Comisión Laboral Tripartita. Por tanto, es enormemente importante la opinión del sindicato, porque ésta influirá sobre este instrumento básico para la contratación a través del Régimen General<sup>9</sup>.

Sin embargo, y desafortunadamente, el conjunto del sistema así establecido, en la práctica, no está funcionando adecuadamente como canal de regulación de la entrada de la inmigración laboral a nuestro país, dado que la mayor parte de quienes vienen y se quedan a trabajar lo hacen como falsos turistas. Por esto, en la situación actual, la regulación de los flujos de entrada, además de depender del sistema de permisos de trabajo, debe contar con una política rigurosa de visados en el marco de la Unión Europea, de control de fronteras y del empleo irregular, precisamente para permitir que los cauces laborales establecidos de contratación en origen funcionen.

El sindicato no hace acción de gobierno y, por tanto, siempre puede quedar fuera del éxito o fracaso de la política de migración. Pero si queremos la regulación, ordenación y gestión de los flujos sobre la base de las necesidades reales del mercado de trabajo, y con contratación en origen, debemos estar interesados en el éxito y nos debe preocupar el fracaso. Y debemos demandar los cambios que sean necesarios introducir en la política migratoria para que responda a los objetivos deseados, contribuyendo a ello con nuestras propuestas.

Por ello, es tan necesario que el conjunto del sindicato sea permeable a este fenómeno y al momento que estamos viviendo en nuestro país particularmente, pero también en Europa.

<sup>9</sup> La participación del sindicato para determinar la Situación Nacional de Empleo debe asegurar que las ocupaciones que aparezcan en el catálogo como de difícil cobertura responden a necesidades reales no cubiertas por trabajadores residentes en el país en situación legal. De ahí la importancia de que el sindicato exprese su opinión, realice sus propuestas y determine su voto, que podría decidir qué ocupaciones entran o no en el catálogo.

Esta metodología hace que las decisiones se tomen en los Servicios Públicos de Empleo y se gestionen en la Secretaría de Estado de Emigración e Inmigración. Esto propicia que en el sindicato la participación en las decisiones sobre el catálogo las realicen los responsables sindicales de Empleo, y la participación en las políticas de migración recaigan en los responsables de Migración, lo que aconseja una estrecha coordinación y colaboración de estas dos responsabilidades del sindicato.

Las secretarías confederales deben trabajar intensamente para que las posiciones y propuestas del sindicato estén coordinadas y guarden coherencia con la posición general sobre la política de inmigración. Para ello se deben promover reuniones conjuntas de esas dos secretarías, especialmente con aquellas federaciones y territorios con mayor presencia de población laboral inmigrante. Esta será una forma de ir permeabilizando al conjunto del sindicato sobre el fenómeno migratorio y la influencia que tiene en el empleo, la contratación, los derechos laborales, la negociación colectiva y, en definitiva, en la configuración del mercado de trabajo.

## 5. PRINCIPIOS PARA EL ÉXITO DE LA POLÍTICA DE INMIGRACIÓN

En el plano interno, el objetivo debe ser atender con agilidad las necesidades de nuevos trabajadores, siempre dentro del marco legal y la economía formal, al tiempo que se minimizan los costes de integración para las personas que emigran.

En el plano internacional, el objetivo debe ser que los proyectos de emigración se vuelvan cada vez más voluntarios. Esto implica trabajar por una respuesta conjunta de los países desarrollados para lograr una división internacional del trabajo más justa.

En la Unión Europea se hace necesaria una política común en esta materia y, mientras tanto y con urgencia, hay que establecer criterios comunes que tiendan a terminar con la actual dispersión de estas políticas en el seno de la Unión, porque el fenómeno migratorio afecta al conjunto de sus países. Las personas que tienen la necesidad de emigrar miran a Europa como un espacio que promete mejores condiciones de vida.

Es necesario también que la Unión Europea se implique más en la ayuda a los países periféricos y fronterizos, de dentro y fuera de la UE, en el control de fronteras para combatir las redes mafiosas que trafican con las personas mediante la inmigración irregular.

### 5.1. Una política integral, coordinada y cualificada

El primer requisito para que la política inmigratoria tenga éxito es que considere todos los aspectos del fenómeno y reúna bajo un planteamiento común todas las fases del proceso de integración, desde el país de origen hasta el establecimiento definitivo.

Para plasmar este planteamiento integral es necesaria la coordinación de diversas políticas: exterior (visados), laboral (autorizaciones de trabajo), social (educación, vivienda, sanidad, etc.) y de seguridad.

Adicionalmente, los cambios en materia de inmigración introducidos en la reforma de algunos estatutos de autonomía exigirán el aumento de las tareas de coordinación entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas para mantener la unidad del mercado laboral.

La puesta en práctica de la Agencia Estatal para la Inmigración debería lograr los objetivos de coordinación de las diversas políticas y con las comunidades autónomas.

La creación de una *ventanilla única* para la tramitación documental de las demandas de trabajadores/as extranjeros que realizan los empresarios, a fin de cubrir las necesidades reales del mercado de trabajo que no puedan ser cubiertas por la población residente, tendría que ser otro de los cometidos de la Agencia Estatal para la Inmigración, que debería dotar de mayor celeridad, operatividad y eficacia la tramitación de la contratación en origen.



Otro requisito para que la política migratoria tenga éxito es que sea cualificada. La política migratoria debe coordinar todos los aspectos del fenómeno, pero también debe ser capaz de cualificarlos; es decir, tiene que diferenciar lo importante de lo secundario.

Y lo importante ahora son los procesos de integración en el mercado de trabajo –sobre todo en esta primera fase, donde predomina la primera generación de inmigrantes–, pues el fenómeno es eminentemente laboral. Por tanto, los recursos destinados a poner en práctica esta política deben concentrarse en conseguir una entrada al mercado de trabajo a través de cauces legales y dificultar la entrada irregular, para no hacer imposible el objetivo irrenunciable de lograr una inmigración con derechos.

Porque mientras no funcionen correctamente los cauces legales para la integración laboral, el resto de políticas asistenciales y de integración social será más difícil que tengan éxito y, sobre todo, serán mucho más caras desde un punto de vista presupuestario.

## **5.2. Planificar nuestra capacidad de acogida**

El volumen y las características de los flujos migratorios deben determinarse por la capacidad de acogida del país anfitrión, que no es ilimitada, y que por tanto tiene que ser planificada.

Los límites a la capacidad de acogida son múltiples y pueden actuar como restricción de manera simultánea:

- La situación nacional del empleo. El primer límite lo establece el mercado de trabajo. Este límite es cuantitativo y cualitativo. Desde el punto de vista cuantitativo, si el incremento de la oferta de trabajo que genera la llegada de inmigrantes supera a la demanda de empleo de las empresas, aumentará el paro.

Por lo general, la entrada de inmigrantes por encima de la capacidad de asimilación del mercado de trabajo a quien primero afecta negativamente es a los trabajadores extranjeros ya instalados, que se disputan con los recién llegados la franja de puestos de trabajo menos cualificados, y que ven cómo se rebajan sus condiciones de trabajo.

Desde un punto de vista cualitativo, si los sistemas para detectar ocupaciones de difícil cobertura con mano de obra autóctona no funcionan o no son respetados por las empresas, se producirán procesos de sustitución no deseados.

- La capacidad de gestión administrativa del Estado para dar cumplimiento a las garantías y requisitos establecidos por las *Leyes de Extranjería*. Una dotación insuficiente de recursos lleva al colapso rápido de sus oficinas y unidades de gestión.
- La dotación de servicios públicos (sanitarios, educativos, sociales, de protección y seguridad, etc.). Si se produce un aumento rápido y concentrado de la población en algunas regio-

nes y localidades se puede saturar su capacidad de atención, con las dificultades añadidas para el personal que los presta y los riesgos que encierra para la convivencia social.

- El elevado precio de la vivienda (en propiedad o alquiler) y sus condiciones de habitabilidad constituyen otro límite a la capacidad de asimilación de nueva población. Una oferta de alojamiento cara o inadecuada puede promover en las grandes ciudades la aparición de *guettos* y barrios marginales.
- Las restricciones culturales tanto de la sociedad de acogida como de la nueva población que entra en el país requieren de una buena dosis de tolerancia, respeto y convicción democrática como valores para evitar conflictos xenófobos y de rechazo injustificados.

En este sentido, la falta de ordenación de los flujos de entrada promueve actitudes extremas en parte de la sociedad de acogida del tipo «papeles para todos» o «fuera los inmigrantes».

En el caso español, la falta de recursos públicos para gestionar el fenómeno de acuerdo a las garantías establecidas por la ley ha provocado gran parte de las bolsas de inmigrantes en situación irregular. Sin embargo, el mercado de trabajo empieza a dar también signos de saturación en algunas actividades de baja cualificación (donde se concentran la mayoría de los inmigrantes), que no tienen su origen en la capacidad de gestión de la Administración Pública.

En efecto, la tasa de paro de la población activa extranjera es del 12,3% en el primer trimestre de 2006, por encima de la tasa de desempleo de los españoles (8,6%) y del nivel (5%) que se considera de acomodación entre la oferta y la demanda de empleo (paro friccional). El nivel de paro entre los trabajadores extranjeros parece tener un carácter estructural e indica que la franja de puestos de trabajo poco cualificados que han venido a ocupar se está saturando. La llegada de trabajadores de una manera desordenada sólo contribuye a rebajar más sus condiciones de empleo, a dificultar los procesos de integración y a generar bolsas de exclusión como consecuencia de la ausencia o menor protección social de estas personas, además de escorar el sistema productivo hacia actividades de baja productividad.

Paralelamente, el porcentaje de parados de origen extranjero aumenta sobre el total, año tras año. Si hace un año el 14,6% de total de desempleados era de origen extranjero, en el primer trimestre de 2006 el porcentaje aumentó hasta el 16,7%. Es decir, uno de cada seis parados es de origen foráneo.

### **5.3. Elaborar una planificación integral**

La política de inmigración debe orientarse a través de un escenario que proyecte la evolución de la población residente y la evolución de la oferta y demanda de empleo.

Mediante las proyecciones de este escenario –revisable– se estimaría un cupo anual de entrada de población extranjera. Este cupo vendrá determinado fundamentalmente por la situación nacional de empleo y reflejaría, por tanto, las ofertas estables del mercado de trabajo que se prevé no podrán ser atendidas con los efectivos laborales residentes en el país. El cupo evitaría que la oferta desborde a la demanda y se genere paro estructural. Para ello, el cupo debería englobar todas las vías de acceso al mercado de trabajo y tener en cuenta las entradas de personas en edad de trabajar, que en el ejercicio de los derechos de asilo y reagrupamiento familiar puedan ingresar en el mercado de trabajo.

El cupo se iría consumiendo a lo largo del año con las ofertas estables de empleo para foráneos que realicen las empresas y que deberán limitarse a las ocupaciones donde existe escasez de oferta residente. Para ello, las ofertas habrán de gestionarse a través de los Servicios Públicos de Empleo y recibir un certificado negativo, o estar incluidas en el *Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura*. Los contingentes importantes promovidos por grandes empresas deberán ser autorizados por la Comisión Laboral Tripartita.

Hasta la fecha no se ha hecho una planificación estratégica e integral como la que aquí proponemos. Las necesidades del mercado de trabajo se han construido de abajo arriba, considerando cada vía de entrada al país de manera independiente. La falta de una planificación integral ha llevado aparejada un comportamiento innecesariamente restrictivo en muchos casos y, en general, despegado de la realidad.

Así, por ejemplo, el contingente –la vía más ágil para contratar mano de obra de origen extranjero– ha venido previendo entre 10.000 y 20.000 contrataciones estables al año, frente a unos flujos que sobrepasaban las 600.000 entradas anuales. Este divorcio entre la realidad y los instrumentos empleados por la Administración para gestionarla tiene que ver mucho con la falta de recursos, pero también con el temor de los gobiernos a comprometer cifras y a abordar el asunto de manera integral y con todas sus consecuencias.

#### **5.4. Inmigración con derechos**

La política debe velar, a través de las leyes y de su aplicación, porque la inmigración se desarrolle de acuerdo con cauces de justicia. Las importantes bolsas de personas en situación irregular indican, por el contrario, que una gran parte del fenómeno migratorio se desarrolla por vías irregulares, donde muchas personas acaban fuera del amparo de la ley, sin derechos.

Puesto que la inmigración viene impulsada por las necesidades del mercado laboral, la incorporación al mismo a través de los mecanismos establecidos por la ley es la mejor garantía del reconocimiento y respeto de derechos, desde el primer momento. De esta manera, las personas no quedan desamparadas durante largos períodos o, hasta que se habilitan regularizaciones o normalizaciones extraordinarias para sacarlas de su situación de indefensión.

**La contratación en origen** es el principio que garantiza el reconocimiento de derechos desde el primer momento. Este principio básico es una de las piedras angulares sobre las que se debe construir una política de inmigración justa y eficaz. Gracias a la contratación en origen, el trabajador puede conocer antes de trasladarse a España sus condiciones de trabajo, pudiendo en su caso rechazarlas.

La política de inmigración debe velar porque las cláusulas de estos contratos se ajusten a derecho, e informar a los trabajadores extranjeros –que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo español– de sus derechos laborales.

**El reagrupamiento familiar.** El reconocimiento de este derecho es otro elemento básico para garantizar la justicia del proceso migratorio, que a su vez facilita los procesos de integración al gozar de una mayor estabilidad en el país, asegurándose la cobertura de las necesidades estructurales de mano de obra.

La Administración debe establecer mecanismos para que los trámites en la concesión sean ágiles, fáciles y eficaces, a partir del cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley.

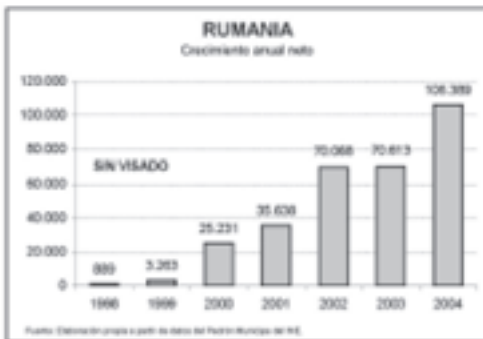
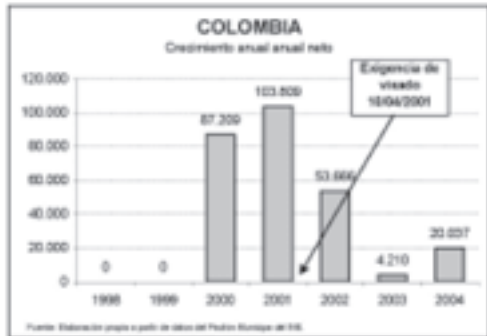
**La política de visados** general es una manera de garantizar que la contratación se realiza en el país de origen y que los reagrupamientos familiares no se dilatan excesivamente en el tiempo. Es decir, es una manera de asegurar una inmigración con derechos.

Es, asimismo, una barrera importante para combatir la economía informal que anima a los trabajadores y trabajadoras extranjeros a entrar en el país con la idea de quedarse irregularmente, antes de que se les ofrezca una contratación en origen desde la economía formal. La economía sumergida y la no exigencia de visado de estancia para algunos países son dos motivos que animan y explican la generación de bolsas de personas en situación irregular.

El visado es, por tanto –junto a la inspección de trabajo–, un instrumento básico legal para combatir las situaciones de irregularidad y una pieza central de cualquier política de inmigración, que curiosamente ha jugado un papel marginal en el caso español. Cuando recientemente se reunieron las competencias de inmigración en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los visados quedaron fuera no sólo de su ámbito competencial –lo cual es hasta cierto punto comprensible–, sino excluidos del esquema que sirve para conformar la política de inmigración.

A pesar de su uso parcial en España, el visado ha demostrado incluso aquí ser un instrumento eficaz para ordenar los flujos de entrada al país. Prueba de su eficacia es la importante moderación de las entradas de nacionales procedentes de Ecuador y Colombia, para los que se estableció hace unos años, y el importante incremento de otros países a los que no se les exige este documento (ver cuadros).







EXTRANJEROS EXTRACOMUNITARIOS					
Se consideran sólo los colectivos nacionales con más de 30.000 empadronados a 01/01/2006					
Se ordenan según el porcentaje de personas en situación irregular para cada nacionalidad					
NACIONALIDAD	PADRÓN MUNICIPAL (A) 01/01/2006	REGISTRO DE RESIDENTES (B) 31/12/2005	DIFERENCIA (A-B)		EXIGENCIA DE VISADO
			Absoluta	Porcentual	
Bolivia	132.444	50.738	81.706	61,7	No
Brasil	67.528	26.866	40.662	60,2	No
Rumania	381.955	192.134	189.821	49,7	No
Chile	35.482	18.748	16.734	47,2	No
Venezuela	47.354	25.372	21.982	46,4	No
Uruguay	42.777	24.272	18.505	43,3	No
Bulgaria	93.757	56.329	37.428	39,9	No
Rusia	36.697	22.223	14.474	39,4	Si
Argentina	135.961	82.412	53.549	39,4	No
Pakistán	39.612	28.707	10.905	27,5	Si
Ucrania	64.171	49.812	14.359	22,4	Si
Argelia	43.842	35.437	8.405	19,2	Si
Senegal	33.299	27.678	5.621	16,9	Si
Colombia	238.582	204.348	34.234	14,3	Si 10/04/2001
Cuba	41.740	36.142	5.598	13,4	Si
China	98.097	85.745	12.352	12,6	Si
Ecuador	399.585	357.065	42.520	10,6	Si 03/08/2003
República Dominicana	56.086	50.765	5.321	9,5	Si
Marruecos	535.009	493.114	41.895	7,8	Si
Perú	86.912	82.533	4.379	5,0	Si
<b>TOTAL</b>	<b>2.610.890</b>	<b>1.950.440</b>	<b>660.450</b>	<b>25,3</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal del INE y del Registro de extranjeros con tarjeta o autorización de residencia en vigor del Ministerio del Interior.

Asimismo, el visado tiene en España un elevado potencial que todavía no se ha explotado para lograr la ordenación eficaz de los flujos, pues el 96% de las personas que entran y acaban quedándose en situación de irregularidad lo hacen a través de las líneas aéreas y de transporte regulares.

En consecuencia, el visado debería extenderse a los países de los que España recibe un importante número de inmigrantes como falsos turistas, lo que requerirá que España lo plantee y defienda en el seno de la Unión Europea. Deben reforzarse las embajadas y delegaciones consulares ubicadas en los países emisores de mayor volumen de entradas, al objeto de realizar una gestión más ágil y efectiva.

Y para aportar transparencia a esta política, la estadística de visados debe tener una metodología publicada, un calendario anual de publicación y una periodicidad trimestral.

El Estado debe contabilizar tanto las entradas como las salidas. Para ello, es necesaria la colaboración de las compañías de transportes dando cumplimiento a lo establecido por la ley en lo referente al traslado de turistas.

Un cupo de trabajadores de origen extranjero estimado mediante un escenario de planificación integral determinaría el número de visados de residencia que pueden distribuirse anualmente entre los países con los que España tiene suscrito o pueda suscribir acuerdos para la gestión de flujos migratorios, y desde luego no debería producirse ningún nuevo proceso de regularización si previamente no se han ordenado los flujos de entrada.

Tampoco para los futuros miembros de la UE, Rumanía y Bulgaria. Los indicadores económicos de estos países relativos a la diferencia de renta, las preferencias de sus ciudadanos hacia este país, el extraordinario crecimiento de la población de estos países en España, que en los dos últimos años ha pasado de 79.057 en 2003 a 248.463 en 2005 (los rumanos de 54.688 a 192.134). Estos datos, referidos a residentes legales, aconsejan que el Gobierno utilice la posibilidad que le otorga la norma europea de aplicar un periodo transitorio de restricción a la libre circulación, como se hizo con los países que ingresaron en mayo de 2004. Esta sería una decisión sensata, responsable y prudente que el Gobierno debe tomar. Al mismo tiempo que una acción decidida de las autoridades para combatir a las mafias que organizan la entrada irregular y el tráfico con las personas.

En cuanto a la inmigración irregular llegada desde las costas africanas, si bien desde el punto de vista cuantitativo no es la más importante –sólo el 4% de las entradas se deben a las pateras y los cayucos–, sí lo es desde el punto de vista cualitativo por el drama humano que supone para estas personas y las dificultades para ordenar estos flujos.

En los últimos meses la llegada de cayucos a Canarias y de pateras a las costas de Andalucía se ha incrementado –en verano aumenta el flujo–. Además, las nuevas rutas diseñadas por las mafias como consecuencia de una mayor y mejor vigilancia de las utilizadas anteriormente son más largas y, por tanto, encierran mayores riesgos para la vida de estas personas, a pesar de que las nuevas embarcaciones –cayucos– son más grandes y tal vez ofrezcan algo más de seguridad.

Atenuar este drama sólo vendrá del desarrollo de una política seria de cooperación con los países de partida. Cooperación para el desarrollo y para la vigilancia en el objetivo de evitar que los cayucos zarpen de puerto y alcancen aguas internacionales o nacionales del país de destino, porque si esto ocurre la única solución es traerlos a puerto, repatriarlos o distribuirlos por la península.

### **5.5. Agilidad en la contratación en origen**

Un sistema público de contratación lento en atender las necesidades de empleo que no pueden ser cubiertas con mano de obra residente (nacional o foránea), incentiva el empleo de irre-

gulares fuera del marco jurídico. Esto, además de aumentar la economía sumergida y las bolsas de personas en situación irregular, promueve la competencia desleal entre las empresas que cumplen con el marco regulador y aquellas otras que se lo saltan. Asimismo, un sistema de contratación en origen ágil es la mejor garantía para salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores extranjeros.

La falta de recursos públicos para la puesta en marcha del sistema de contratación en origen establecido por la ley ha provocado el colapso de las oficinas de extranjería, las embajadas y los consulados, quedando devaluado dicho sistema por el empleo irregular que es, en consecuencia, mucho más barato.

Para hacer que la integración laboral funcione es imprescindible que la Administración se dote de los instrumentos más adecuados, como delegaciones del Servicio Público de Empleo en los países de origen, Agencia Estatal, consulados, etc., tanto para la tramitación documental de las demandas de trabajadores/as extranjeros que realizan los empresarios para cubrir las necesidades reales del mercado de trabajo que no puedan ser cubiertas por la población residente como para poner en contacto las ofertas con las demandas de empleo.

Hacer que los canales laborales funcionen adecuadamente y con la agilidad necesaria es un elemento clave para evitar que los empresarios puedan ampararse en un mal funcionamiento del sistema y acudan a la ilegalidad de emplear a personas en situación irregular; y si lo hacen, deben ser penalizado con toda contundencia.

### ***PYME, contingente y catálogo***

Las PYME son las principales responsables del empleo creado en los últimos años. A pesar de ello y de sus mayores necesidades de empleo, no se les ha facilitado el acceso al *contingente anual de trabajadores extranjeros*, la vía más ágil y rápida para la contratación de foráneos.

El contingente es, según la ley, un cauce preferente, donde los trámites y la obtención del visado y las autorizaciones de residencia y trabajo son simultáneos.

El contingente se articula mediante convenios bilaterales suscritos por España con los países de donde se reciben los principales flujos de inmigrantes. Estos convenios establecen mecanismos y recursos para la selección de candidatos y en el futuro posiblemente incorporen, incluso, fondos para la formación en origen.

Las PYME sólo pueden acceder al contingente si agrupan previamente sus ofertas, lo que, en la práctica, se convierte en una traba que las relega a emplear el Régimen General, que es más lento y, lo que es más importante, no cuenta con mecanismos de selección en origen.

El llamado régimen general se agilizó con el último Reglamento de la *Ley de Extranjería* (aunque sin alcanzar el carácter preferente del contingente), mediante la creación del *Catá-*

*logo de Ocupaciones de Difícil Cobertura.* Instrumento que permite ahora a las PYME realizar ofertas de empleo dirigidas a extranjeros para las ocupaciones incluidas en el mismo, sin necesidad de comprobar previamente si existe mano de obra residente disponible a través de la gestión de las ofertas en los Servicios Públicos de Empleo. El procedimiento para incluir una ocupación en el catálogo se encarga de validar la escasez de oferta residente (nacional o foránea).

*El Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura* –que se elabora trimestralmente para cada provincia desde el tercer trimestre de 2005– es un instrumento básico para concretar las necesidades de empleo entre los agentes sociales y la Administración, para el ámbito territorial. Por tanto, debe ser una prioridad en el trabajo sindical.

No obstante, debido a sus limitaciones técnicas, el catálogo no contingenta bien la oferta de empleo foráneo necesaria. El catálogo es capaz –aunque con dificultades– de cualificarla y ordenarla: es decir, se aproxima a qué ocupaciones son de difícil cobertura, pero no es capaz de cuantificar la escasez. Por tanto, combinar el catálogo con un cupo anual de trabajadores extranjeros podría ser la mejor solución.

### ***PYME e irregularidad***

Una gran parte de las contrataciones iniciales de trabajadores extranjeros efectuadas por las PYME no se ha realizado a través del contingente o el Régimen General, sino fuera del marco regulador. Este incumplimiento de la legalidad se ha facilitado con la existencia de bolsas de personas en situación irregular que se ha proporcionado con la ausencia de regulación, ordenación y gestión de los flujos de entrada y la lentitud en la tramitación para autorización de la contratación.

Al ahorro en la falta de ordenación de los flujos de entrada se suma la falta de un servicio público de promoción de ofertas y selección de personal en los países de origen para las PYME.

El Servicio Público de Empleo Estatal se debe ampliar, conectándose con los organismos correspondientes de los países de origen, para organizar las labores de promoción de ofertas y selección de candidatos adecuados.

Construir un sistema de selección de personal en origen ágil, eficiente y con supervisión sindical sería, además, una garantía para el buen funcionamiento del mercado de trabajo en el futuro, cuando las necesidades ya no sean sólo de empleo sin cualificar.

En efecto, como se señaló anteriormente, a la vuelta de la siguiente década el ajuste demográfico provocará que empiecen a no cubrirse ofertas de empleo cualificado. Para atenderlas adecuadamente será necesario contar con un mecanismo de selección eficiente. De su puesta en práctica y rodaje hoy se derivan ventajas en el presente y futuro.

Ya hoy el desajuste entre la alta cualificación que poseen algunos inmigrantes y los puestos de trabajo que ocupan genera problemas:

- Frustración para el trabajador que desempeña una actividad para la que está sobrecualificado.
- Descapitalización de los países de origen, que ven cómo los profesionales que ha formado abandonan el país y se emplean en ocupaciones que no responden a su formación.
- Derroche de recursos de capital humano, que no se emplean en función de sus capacidades.
- Presión sobre el mercado de trabajo y las condiciones de éste, puesto que los inmigrantes no quieren permanecer –más allá del tiempo obligado– ocupados en las actividades poco cualificadas y aspiran, legítimamente, a puestos de trabajo mejor remunerados, compitiendo con los demás trabajadores.

España es el país de la OCDE donde esta «desclasificación» o desajuste entre la cualificación del trabajador y los requerimientos del puesto de trabajo que atiende es mayor entre los trabajadores de origen foráneo (42,9%).



## 6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Los trabajadores y trabajadoras de origen extranjero son ya una parte consustancial del mercado de trabajo en España, que previsiblemente ganará en el futuro todavía más relevancia. Muchos vienen para establecerse y asentarse con su familia como españoles. Tienen, por tanto, que ser acogidos con todos los derechos y obligaciones.

La inmigración, tal como la estamos conociendo hoy en España, es fundamental y abrumadoramente laboral. Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes vienen a nuestro país a trabajar, y el mercado laboral español tiene y probablemente va seguir teniendo en los próximos años necesidad de éstos si se mantiene el crecimiento que genera puestos de trabajo que son ocupados por la población inmigrante.

Esto hace que la inmigración no sea un fenómeno excepcional, sino estructural del mercado de trabajo y de la sociedad española. No asumir esta realidad social ha sido uno de los errores de los poderes públicos y sucesivos gobiernos, que ha conducido a políticas equivocadas y ha confundido las políticas de inmigración con políticas de extranjería exclusivamente.

Un error que ha hecho que en este país no haya habido una verdadera política de inmigración. De lo que se trata es de corregir ese error aprovechando la voluntad expresada por los actuales gobernantes y los ímpetus que el propio fenómeno está provocando, para lograr que se elabore una verdadera política de inmigración en España y se avance en la misma dirección dentro de la Unión Europea.

El sindicato como agente activo e interesado, en el ejercicio de la acción sindical en defensa de los intereses y los derechos del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, de las condiciones de trabajo, laborales, salariales, de contratación y del empleo; en definitiva, de un mercado de trabajo regulado y una inmigración con derechos, quiere contribuir a esa elaboración de la tan necesaria política de inmigración.

Política que debería incluir:

- Política de mercado de trabajo y de regulación de los flujos laborales vinculados a aquél, coordinadas con las comunidades autónomas y la Unión Europea.
- Política de visados y de control de fronteras.
- Políticas demográficas y familiares.
- Políticas de integración social en toda la amplitud del término.
- Una política decidida de persecución y penalización del empleo de personas en situación irregular.

CC.OO. apostamos por la regulación, ordenación y gestión de los flujos migratorios, teniendo en cuenta los instrumentos de entrada y estancia establecidos en la ley y su reglamento.

Para que el conjunto del sistema funcione adecuadamente como canal de regulación de la entrada de la inmigración a nuestro país, debe tener en cuenta no sólo los instrumentos laborales, sino también otros como una política rigurosa de visados y de control de fronteras, y la persecución y penalización del empleo irregular, precisamente para permitir que los cauces establecidos para la contratación en origen sean los utilizados por las empresas, dado que una parte significativa de quienes vienen y se quedan a trabajar lo hacen como falsos turistas o guiados por mafias en viajes dramáticos.

*A continuación se resumen los criterios que proponemos:*

- a) La regulación de los flujos debe determinarse en función de la capacidad de acogida del país, que deberá establecerse, a su vez, por la demanda del mercado de trabajo para cubrir las necesidades reales que éste tenga. Considerar este principio como el eje básico de la política migratoria significa un cambio cultural sobre el que debemos trabajar, dentro del sindicato, ante las Administraciones Públicas y en el conjunto de la sociedad.

Creemos adecuado el sistema complementario, es decir, que para la contratación y entrada en el país debe tenerse en cuenta la situación nacional de empleo y, por tanto, debe prevalecer la preferencia de los demandantes de empleo residentes legalmente en el país, sean o no nacionales.

- b) La capacidad de acogida no es ilimitada, por lo que debe ser planificada. La mejor manera de hacerlo sería estableciendo un cupo anual de entradas. Este cupo se debería determinar fundamentalmente teniendo en cuenta la situación nacional del empleo; es decir, mediante la capacidad de asimilación del mercado de trabajo; demandas concretas y estimaciones rigurosas sobre parámetros como la previsión de crecimiento económico, creación de empleo, evolución demográfica, demandas empresariales, etc.

El cupo debería considerar todas las vías de entrada al mercado de trabajo de la población extranjera (contingente, régimen general, visados de búsqueda de empleo) e iría consumiéndose a lo largo del año con las ofertas de empleo estable que realicen las empresas para cubrir ocupaciones donde la escasez de residentes quede acreditada a través de su gestión por los Servicios Públicos de Empleo, por su inclusión en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura o por la Comisión Laboral Tripartita.

A su vez, el reagrupamiento familiar es un derecho reconocido a la población inmigrante que decida establecerse en España por las vías legales, y debe ser tenido en cuenta –las personas en edad de trabajar– para determinar el volumen total de entradas al mercado de trabajo. De tal suerte que el ejercicio de este derecho repercuta en el número de contrataciones en origen sin afectar al derecho mismo.

- c) La contratación en origen debe ser el instrumento básico para ajustar la oferta y la demanda de empleo. Toda persona que quiera trabajar en nuestro país debe poder tener acceso a un contrato de trabajo y a conocer las condiciones de su relación laboral antes de abandonar su país de origen. Las empresas deben poder acceder al mecanismo de la contratación en

origen con fluidez. Las Administraciones Públicas deben establecer los recursos necesarios para agilizar los trámites y sufragar los gastos de promoción de ofertas y selección de candidatos en el extranjero, especialmente para las PYME, a través del Servicio Público de Empleo, conectado con las correspondientes instancias en los países de origen. Se trata de construir un sistema de contratación y de selección en los países donde se residencia la mayor oferta de trabajadores y trabajadoras.

- d) La ordenación de los flujos de entrada a través del visado es la mejor manera de lograr que la contratación se realice en el país de origen y que el reagrupamiento familiar sea un derecho efectivo, que se concede cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley, por lo que España debería plantear en la Unión Europea el establecimiento del visado de estancia para todos aquellos países extracomunitarios de los que se reciben flujos significativos de inmigración irregular teniendo en cuenta también el saldo migratorio español con algunos de dichos países. En el momento actual ésta debería ser una prioridad para conseguir que los instrumentos establecidos en la ley funcionen.

Los datos muestran una relación directa entre la intensidad de los flujos migratorios por países y la exigencia o no de visado, pero también una correlación clara entre la ausencia de visado y la mayor irregularidad.

Igualmente, es necesario reforzar el control de las fronteras terrestres para ordenar los flujos procedentes de países europeos no pertenecientes a la Unión Europea, así como la aplicación de un periodo transitorio de restricción a la libre circulación para los países que ingresarán en la Unión Europea en 2007.

En todo caso, no debe haber ningún proceso de regularización si previamente no se han ordenado realmente los flujos de entrada mediante los canales legales con la contratación en origen.

Junto al control de las entradas, la Administración Pública debe contabilizar también las salidas, precisamente para que la política de visados contribuya al objetivo deseado de regular los flujos.

- e) Debe establecerse una jerarquía de prioridades. Esto no significa desatender ninguno de sus aspectos, pero sí concentrar los recursos en aquellas áreas que pueden facilitar más la integración. En este sentido, la primera prioridad es el correcto funcionamiento de los cauces legales para el ingreso en el mercado de trabajo y la subsiguiente persecución y penalización del empleo irregular.

Porque la política migratoria no puede limitarse a la gestión de la irregularidad por la fuerza de los hechos que, por otra parte, también consume recursos. Éstos deben ponerse al servicio de las vías ordinarias de entrada y al control de legalidad.

- f) La política de inmigración debe ser integral y contemplar todas las facetas del fenómeno. Esta visión de conjunto lleva necesariamente a la coordinación entre los distintos departa-



mentos ministeriales con competencias en la materia, Trabajo (laboral), Interior (residencia legal, control de fronteras, repatriaciones) y Exteriores (visados).

En este sentido, en la Comisión Laboral Tripartita, el nuevo instrumento creado en el Ministerio de Trabajo con los interlocutores sociales, que entre otras funciones tiene la de contribuir a «cualificar» las necesidades de mano de obra extranjera a través de la aprobación del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, deben participar también el Ministerio del Interior y el Ministerio de Exteriores. Su aportación es imprescindible para poder ajustar no sólo las necesidades del mercado laboral, sino regular los flujos de entrada en base a aquéllas.

También es imprescindible la coordinación entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas: para determinar las necesidades de mano de obra en el conjunto del Estado; para controlar y penalizar el empleo irregular con la misma intensidad y eficacia en todos los ámbitos territoriales; para desarrollar políticas de integración social, con especial atención a la coordinación con las corporaciones locales.

El Estado tiene la responsabilidad de la política migratoria y, por tanto, sus instrumentos de coordinación, ya sea entre la propia Administración General del Estado como con las comunidades autónomas, son un elemento clave.

La puesta en marcha de una Agencia Estatal de las Migraciones debería resultar un instrumento útil y eficaz para la coordinación de la política de regulación, ordenación y gestión de los flujos, por lo que su puesta en funcionamiento debe suponer una prioridad.

La creación de una ventanilla única que canalice las competencias de las diferentes instancias de la Administración que intervienen en la política de inmigración, es otra de las necesidades que debería ponerse en marcha dentro de los cometidos de la Agencia Estatal.

Otro aspecto básico de la política de inmigración vinculado al mercado laboral es conocer, tener datos. Para ello, también es necesario coordinar las distintas fuentes de datos. Se trata de elaborar registros periódicos y públicos sobre los permisos y contratos concedidos a través de las distintas vías laborales establecidas, con información por países, edades, sexo, etc., sobre el reagrupamiento familiar, y sobre los visados según los motivos de concesión, etc.

El establecimiento de una base de datos única que agrupe todas las actualmente existentes sería un buen instrumento para lograr estos objetivos.

- g) Hay que asegurar los recursos públicos necesarios para garantizar a la población inmigrante el reconocimiento de derechos y el amparo de la ley desde el momento en que entra a España, para terminar con las situaciones de explotación e indefensión que se están produciendo. Sin recursos no es posible desarrollar una política migratoria –desde

la contratación en origen, el control de las fronteras y la persecución del empleo irregular hasta la garantía de derechos y de integración social-. Se trata de poner los recursos al servicio de la inmigración regular para evitar tener que invertirlos en la gestión de la irregularidad.

En primer lugar es obligado habilitar más recursos para asegurar la contratación en el país de origen. El Estado español debe hacerse cargo de la selección de trabajadores en los países de origen, modificando para ello su actual estructura en el exterior, pensada en su día para atender a la emigración desde España, y no para atender a la actual inmigración. Y debe asegurar la renovación ágil de la documentación. Se trata, en definitiva, de resolver los actuales problemas de gestión. En este sentido, los instrumentos claves a reforzar son los Servicios Públicos de Empleo, los consulados y embajadas y las Oficinas de Extranjería.

Asimismo, es necesario que la Administración disponga de una mayor dotación de medios y recursos para que pueda realizar una mejor y más eficaz persecución del empleo irregular. La Inspección de Trabajo es clave en esta labor, así como la actuación de la Fiscalía cuando se detecte este tipo de empleo, porque si bien es cierto que no es un delito tipificado en el código penal, no es menos cierto que la mayoría de las veces este tipo de empleo va asociado a la explotación de las personas, y esto sí que está tipificado como delito.

El Gobierno debe establecer directrices y adoptar medidas que estimulen e impulsen las vías de regularización permanente a través del arraigo laboral, el arraigo social y la colaboración con la Administración y/o la Justicia.

La falta de previsión sobre la evolución de la inmigración y la falta de voluntad política de los diferentes gobiernos para regular y ordenar los flujos están permitiendo y estimulando una inmigración irregular y dando justificación a empresarios insolidarios y egoístas para la utilización de una mano de obra barata aprovechándose de la situación de vulnerabilidad de las personas. La consecuencia de esa falta de decisión política se traduce en la falta de los recursos y medios necesarios para la ordenación legal de los flujos.

Evitar las bolsas de economía irregular con la población inmigrante es evitar la degradación general de las condiciones de trabajo, que lejos de ser un elemento de «disciplina» de las reivindicaciones laborales –como se piensa en algunos círculos económicos–, son una transferencia ineficiente de recursos públicos hacia el sector privado menos productivo de la economía.

- h) Una política de inmigración rigurosa debe planificar las nuevas necesidades que se generan en los servicios públicos como la sanidad, la educación o los servicios sociales, e invertir recursos para redimensionarlos adecuadamente, asegurando la calidad del servicio y de sus profesionales. Pero para ello es imprescindible una gestión ordenada de la inmigración, porque un flujo de entrada ingobernado será incompatible con el acceso universal a los servicios públicos, quebrándose la igualdad y la cohesión social.

- i) España debe especializar su modelo productivo, apostando por la inversión en innovación, tecnología y formación, para asegurar el crecimiento económico, el incremento de la productividad y la competencia futura de las empresas. Basar el crecimiento de la economía y del empleo en las actividades más intensivas en mano de obra, en los bajos costes laborales y en el empleo irregular de la mano de obra inmigrante limita las posibilidades de crecer, genera desigualdad social, y confronta una oferta de empleo de baja cualificación con una población que invierte cada vez más en formación, con el consiguiente desajuste entre oferta y demanda de empleo.
- j) Se debe trabajar en el ámbito europeo para establecer una política migratoria común y, con urgencia, contar al menos con criterios comunes de actuación en relación con las ayudas a los países periféricos y fronterizos dentro y fuera de la Unión Europea, así como para el control de fronteras y la lucha contra las redes mafiosas que trafican con personas.

Especialmente, desde las instancias europeas se debe contribuir a que el problema de las pateras y los cayucos se resuelva, lo que hace necesario que se establezcan convenios sobre flujos de entrada con los países africanos. Pero también requiere, a corto plazo, una exigencia contundente de las instituciones europeas para que los países africanos asuman el reconocimiento y la repatriación de sus ciudadanos llegados de manera irregular. Y con un horizonte más amplio, es imprescindible trabajar por una división internacional del trabajo más justa y para abrir progresivamente los mercados de los países desarrollados a los productos agrícolas de África.

La cooperación al desarrollo es un factor estratégico y debe intensificarse cuantitativa y cualitativamente, tanto en España como en Europa, para que los países en los que su población se ve obligada a emigrar puedan desarrollar sus propias condiciones económicas. Porque una política de cooperación, justicia y solidaridad será más eficaz y humanitariamente más justa que las acciones de devolución y repatriación obligadas por la entrada irregular de personas, política que debería abanderar la Unión Europea.

- k) Una política de inmigración que contemple las propuestas aquí expresadas debe ir acompañada de políticas de integración social. Uno de los factores que contribuirá a dicha integración, junto al empleo legal y con derechos, será el derecho político de ciudadanía a participar en las elecciones municipales mediante el voto activo y pasivo, para lo que se debería promover la reforma del artículo 13.2 de la Constitución.
- l) En España es imprescindible trabajar para que la inmigración y las medidas de gestión de la misma dejen de ser un arma política y electoralista en la disputa entre formaciones políticas, y para conseguir un consenso general básico en esta materia.

## **7. LA INMIGRACIÓN Y EL PAPEL DEL SINDICATO**

Los textos para abordar la discusión sobre la acción sindical –en las empresas y sectores, en el marco internacional, en los ámbitos de representación institucional–, así como sobre nuestra política organizativa en relación con la inmigración laboral en CC.OO., se presentarán más adelante.



# COLECCIÓN DOCUMENTOS DEL OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN

## Títulos publicados

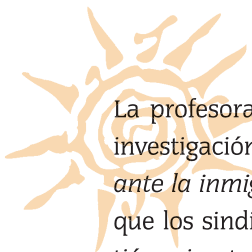
1. **Desarrollo y pervivencia de las redes de origen en la inmigración marroquí en España.** Hacia la actualización del «Atlas de la inmigración magrebí en España». Taller de Estudios Internacionales Mediterráneos (TEIM).
2. **Las redes sociales de los inmigrantes extranjeros en España.** Un estudio sobre el terreno.  
Rosa Aparicio y Andrés Tornos.
3. **Las dos caras de la inmigración.**  
Juan Díez Nicolás.
4. **Consumo y ocio de los inmigrantes latinoamericanos en España.** Un acercamiento desde la perspectiva cualitativa.  
Cristina Santamarina.
5. **Bases sociales de los sucesos de Elche de septiembre de 2004.** Crisis industrial, inmigración y xenofobia.  
Lorenzo Cachón Rodríguez.
6. **Inmigrantes en el barrio.** Un estudio cualitativo de opinión pública.  
Carmen González Enríquez y Berta Álvarez-Miranda.
7. **Inmigración y vivienda en España.**  
Colectivo IOÉ.
8. **Hijos de inmigrantes que se hacen adultos: marroquíes, dominicanos, peruanos.**  
Rosa Aparicio Gómez y Andrés Tornos Cubillo.

9. **Nacionalidad de los hijos de extranjeros nacidos en España.** Regulación legal e interpretación jurisprudencial sobre un análisis de datos estadísticos de los nacidos en territorio español durante el período 1996-2002.  
**Aurelia Álvarez Rodríguez y Observatorio Permanente de la Inmigración.**
10. **La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España.**  
**Pablo Pumares Fernández, Arlinda García Coll y Ángeles Asensio Hita.**
11. **Senegaleses en España.** Conexiones entre origen y destino.  
**Mercedes Jabardo Velasco.**
12. **Empresariado étnico en España.**  
**Joaquín Beltrán, Laura Oso y Natalia Ribas (coordinadores).**
13. **Literatura sobre inmigrantes en España.**  
**Federico Bardají Ruiz.**
14. **Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2007.** Análisis de datos de España y Cataluña.  
**Miguel Pajares.**
15. **Ecuatorianos en España.** Una aproximación sociológica.  
**Emilio J. Gómez Ciriano, Andrés Tornos Cubillo y Colectivo IOÉ**
16. **El discurso político en torno a la inmigración en España y en la UE.**  
**Ricard Zapata-Barrero, Elisabet González y Elena Sánchez Montijano.**
17. **Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2008.**  
**Miguel Pajares.**









La profesora Carmen González Enríquez es la directora de la investigación que da origen a este volumen sobre *Los sindicatos ante la inmigración*, que analiza la percepción y las respuestas que los sindicatos de seis países europeos han dado a la cuestión migratoria en distintos momentos y situaciones.

El libro se divide en tres apartados muy definidos. Así, mientras el primero está dedicado al papel de los sindicatos en cinco países vecinos (Francia, Reino Unido, Bélgica, Alemania y Austria); el segundo analiza las posiciones de los sindicatos mayoritarios españoles, centrándose en los cuatro sectores económicos con mayor presencia migrante y en las provincias con proporciones más elevadas de población extranjera; y el tercero muestra los resultados de siete grupos de discusión realizados con trabajadores autóctonos, en las cuatro provincias más representativas, y en los sectores de la construcción, comercio, hostelería, limpieza y ayuda doméstica.

Por último, una amplia y actualizada bibliografía y un anexo mostrando los documentos a través de los cuales los sindicatos exponen sus posiciones, hacen que este libro sea una aportación muy interesante y de gran rigor y calidad para avanzar en la profundización del conocimiento de las migraciones en España.



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE INMIGRACIÓN Y  
EMIGRACIÓN

OBSERVATORIO PERMANENTE  
DE LA INMIGRACIÓN

ISBN 978-84-8417-306-9



9 788484 173069