

LOS SINDICATOS ESPAÑOLES Y LA INMIGRACIÓN

LORENZO CACHÓN RODRÍGUEZ *

La actuación de los sindicatos españoles CC.OO. y UGT ante el fenómeno de la inmigración y con los inmigrantes ha sido temprana, constante y positiva en defensa de la igualdad de trato en el trabajo y en la sociedad. Esta posición ha venido alentada, además de por la conveniencia de defender la coherencia de las relaciones laborales, por un sentido de solidaridad. En la actuación de los sindicatos españoles ante la inmigración se pueden diferenciar cuatro grandes ámbitos: 1. La atención individualizada a los inmigrantes por parte de los sindicatos: Los sindicatos CC.OO. y UGT han hecho un gran esfuerzo organizativo con la creación de las redes de CITEs y Centros-Guía respectivamente. Estos organismos se están mostrando como piezas fundamentales, junto con otras redes privadas no sindicales de atención a los inmigrantes, en el proceso de normalización de la inmigración en España; 2. Las posiciones sindicales ante las políticas que inciden en la inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo; 3. Las actuaciones sindicales en los mercados de trabajo donde se insertan los inmigrantes, y

* Profesor Titular de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

4. *Los sindicatos como empleadores de inmigrantes y la participación de los inmigrantes en los sindicatos.*

Una aportación fundamental de los sindicatos en el tema de la inmigración (que comparten con otras ONGs) ha sido la asunción de la preocupación por los problemas específicos de los inmigrantes como una tarea sindical prioritaria. Estas actividades y posicionamientos cumplen una importante función «anticipatoria»: preparar a la opinión pública en general y el mundo del trabajo en particular contra la xenofobia y el racismo.

The activity of the Spanish labour unions CC.OO and UGT in the presence of the phenomenon of immigration and with immigrants, started early and since then has been constant and positive in the defence of an equal treatment at work and in society at large. This position has been encouraged by a feeling of solidarity, as well as by the advisability of defending the coherence of labour relations. In the activity of the Spanish labour unions in the face of immigration four large spheres can be distinguished: 1. The individualized attention to immigrants on the part of the labour unions': CC.OO. and UGT have both made a big organizational effort with the creation of the networks of CITES and Guiding Centres respectively. These organisms have shown themselves to be key parts, together with other private networks of attention to immigrants, in the process of normalization of immigration in Spain; 2. The labour unions' positions in respect of the policies which impinge on the insertion of immigrants on the labour market; 3. The actions of the labour unions in the labour markets in which the immigrants are inserted, and 4. The labour unions as employers of immigrants and immigrants' participation in the labour unions.

A mayor contribution of labour unions to the issue of immigration (which they share with other NGOs) has been the adoption of the concern for the specific problems of the immigrants as one of their main tasks. These actions and adoption of positions fulfill an important «anticipating» function: that of preparing public opinion in general and the context of labour in particular against racism and xenophobia.

I. INMIGRACIÓN Y SINDICATOS: UNA HISTORIA LARGA

Es historia larga y no siempre pacífica la relación de los sindicatos (europeos) con la inmigración y los inmigrantes. En su clásico *Los trabajadores inmigrantes y la estructura de clases en la Europa Occidental* (aparecido en inglés en 1973) Castles y Kosack (1984, 149) resumían las bases de esta compleja historia: «Los sindicatos se encuentran en un dilema. Puede pensarse que es lógico oponerse a la inmigración, pero si ya existen inmigrantes en el país, es muy necesario organizarlos, no sólo en interés de ellos mismos sino en el de los demás trabajadores. Si los sindicatos se oponen inicialmente a la inmigración (...) se pueden encontrar con que los inmigrantes no confían en ellos y no están dispuestos a adherírseles. Si esto ocurre los sindicatos se verán en una situación inconveniente en todo sentido. No son suficientemente fuertes para impedir la inmigración y sus intentos para lograrlo sólo tienen como resultado que los nuevos trabajadores se alejen de ellos. Como consecuencia, los sindicatos se debilitan y se ahondan las divisiones de la clase trabajadora. Hay, por tanto, una contradicción en potencia entra la política de los sindicatos acerca de la inmigración, por una parte, y la política hacia los trabajadores inmigrantes cuando ya se encuentran en el país, por otra.»

Sin embargo, en cuanto a las prácticas de los sindicatos con los inmigrantes se ha señalado con acierto que: «la marginalidad salarial y las discriminaciones sociales que tuvieron que conocer los trabajadores extranjeros fueron progresivamente corregidas por la intervención decisiva de largo alcance de las organizaciones obreras (... que) constituyeron así el “primer espacio de la integración” accesible a los inmigrantes en los países de llegada» (Bastienier y Targosz, 1991, 10-11). Hay autores (como J. Leca) que han defendido que, hasta un período reciente, la integración de los inmi-

grantes se ha realizado esencialmente por el canal de su participación en la causa sindical. Estos autores subrayan que no es a través de una relación directa inmigrante-Estado como se realiza la integración, sino a través de la mediación de organizaciones intermedias (sindicatos, organizaciones eclesiales y otras redes) que, atrayendo al inmigrante a su campo, le introducen a la vez en las cuestiones más amplias que tienen que ver con la ciudadanía completa.

Pero tras este «reconocimiento» al irremplazable papel del sindicalismo, se pueden formular diversas matizaciones, puesto que las relaciones sindicatos-inmigrantes «no siempre han sido sencillas, serenas, sin ambigüedades y con suficiente clarificación de una y otra parte» como señalan Bastenier y Targosz (1991, 12). Porque, aunque «no existe una aversión de principio entre ellos», estos autores recogen ciertos elementos de «malestar o de incompreensión» que aparecen periódicamente en la literatura sindical. Los sindicatos se interrogan periódicamente sobre el efecto de la presencia de inmigrantes sobre las relaciones laborales, sobre si la presencia de inmigrantes no es perjudicial para la mano de obra autóctona o sobre si su adhesión a los sindicatos no se produce más en términos de «seguro» que de participación. Por parte de la población inmigrante se señala que se vive con el sentimiento de que las reivindicaciones propias no son representadas o lo son sólo por delegación en los organismos de poder sindical y que tienen tendencia a buscar la mejora de su situación económica inmediata más que por la reivindicación a largo plazo. «Se podría decir —concluyen Bastenier y Targosz— que no es seguro que la pertenencia de clase sea concebida siempre de la misma manera de una y otra parte» (*Ibid*, 12).

Ante la inmigración, a los sindicatos les caben tres tipos de posturas (véase Phizacklea y Miles, 1992, 30-31): pedir controles de inmigración (lo que le plantearía serios problemas con el Estado y con el capital, además de con los inmigrantes), excluir a los inmigrantes de las áreas mejor retribuidas y seguras del mercado laboral relegándolos a una posición marginal y más castigada en las crisis (lo que no

sería contradictorio con la igualdad de trato salarial) o apoyar el levantamiento de los controles, luchar contra la segregación y apoyar el desarrollo de los países de origen de los inmigrantes. Se moverían, por tanto, entre posturas propias de un «nacionalismo económico» y las de la «solidaridad internacional». Las prácticas y políticas de los Estados, de los mercados de trabajo y de las organizaciones sindicales pueden ser ubicadas entre esos extremos teóricos.

La «crisis de la relación salarial» (Castel, 1995) típica del fordismo y «las sociedades fragmentadas» (Mingione, 1993) de nuestros días hacen que los sindicatos deban afrontar en la actualidad retos especialmente complejos y nuevos en la experiencia histórica de organización de los trabajadores (véase Alonso, 1998; Miguélez, 1998; Heye, 1997 y los trabajos colectivos recogidos en Regini, 1992, AA.VV., 1995, Durand, 1996 y Leisink, 1996). En Europa además deben afrontar los retos de la construcción del espacio común europeo (no sólo en lo monetario y económico, sino también en lo social y en lo político). De ahí que se haya podido señalar que «los últimos veinte años del siglo abren un período de nuevas incertidumbres respecto a la “misión” de los sindicatos» (Hyman, 1996, 53). En este contexto complejo e incierto los sindicatos deben formular propuestas que sintetizen los intereses de trabajadores en situaciones muy diferenciadas, entre ellas la de los inmigrantes y minorías étnicas.

Porque esta crisis de la relación salarial favorece la creciente importancia del «poder de la identidad» (Castells, 1997) que se refleja en la aparición de fenómenos o comportamiento étnicos, que encajan difícilmente con el concepto de clase que está en la base del sindicalismo. «La referencia tradicional del sindicalismo a la clase y al internacionalismo obrero ha producido una matriz organizativa a la que repugna tomar en consideración lo que recubre la etnicidad. Sin embargo, no sirve de mucho decir que las diferencias étnicas parecen objetivamente menos importantes que los factores constitutivos de la pertenencia de clase o que esas diferencias reposan sobre

representaciones más que sobre realidades objetivables. Toda la vida social reposa de hecho sobre representaciones socialmente construidas» (Bastenier y Targosz, 1991, 39) (véase Moldes, 1997).

El análisis comparativo de las políticas y prácticas de los diversos sindicatos de diferentes países (europeos) es un ejercicio revelador de sus similitudes y sus diferencias. Se ha realizado desde distintos puntos de vista en varios estudios (por ejemplo en Castels y Kosack, 1984; Phizacklea y Miles, 1987; Bastenier y Targosz, 1991; Krzeslo, 1996). A ellos ha venido a añadirse recientemente dos investigaciones llevadas a cabo en la Fundación para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo que la Comisión Europea tiene en Dublín. La primera de ellas (*titulada Preventing Racism at the Workplace*) se llevó a cabo en los 15 Estados miembros de la UE y en Noruega en 1995 (una síntesis de la misma puede encontrarse en Wrench, 1996a). En la segunda (*titulada Compendium of good practice for the prevention of racial discrimination and xenophobia and the promotion of equal treatment in the workplace*) se analizaron casos de «buenas prácticas» en los mismos 16 Estados europeos (véase metodología en Wrench, 1996b). Aunque no todos los investigadores incluyeron a los sindicatos entre los casos analizados, muchos sí lo hicieron y así de esta segunda investigación de la Fundación de Dublín se puede obtener informaciones comparativas sobre las políticas y las prácticas de los sindicatos europeos actualmente de cara a los inmigrantes y a la lucha contra la xenofobia y el racismo en el trabajo.

Los siguientes epígrafes de este artículo recogen —con algunas modificaciones— una parte de ese informe sobre España¹.

¹ L. CACHÓN (con la colaboración de R. Moldes; C. Navarro, y F. Sanz), *Buenas prácticas para la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el trabajo. Estudio de casos en España*, elaborado para la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo de Dublín y publicado en inglés por dicha fundación en 1997 (WP/97/46/EN). Con algunas varia-

II. LOS SINDICATOS EN ESPAÑA HOY

Los sindicatos han sufrido en España una notable transformación en los últimos veinte años. Los primeros años de la transición política desde la dictadura franquista a la democracia (con la aprobación de la Constitución de 1978) están marcados por un distanciamiento entre las organizaciones sindicales, ligado a su diferente historia durante el franquismo (mientras una gran parte de la estructura de la UGT está en el exilio, CC.OO. nace durante el franquismo y participa en las elecciones de delegados del sindicato vertical frente a listas oficialistas), a la distinta implantación de ambas organizaciones y de otros sindicatos y a las diferencias de política sindical (con visiones encontradas en aspectos básicos como la participación en las instituciones o la manera de abordar los cambios económicos, sociales y políticos que afronta España en ese proceso de transición hacia la democracia). Todo esto lleva a toma de posturas muy diferentes en temas cruciales y a ciertos enfrentamientos entre las centrales sindicales (Miguélez, 1990).

Los avances de la democracia, los cambios sociales y económicos, la agudización de la crisis económica y la evolución interna de los sindicatos van a ir produciendo un cambio notable en las estructuras y políticas sindicales a lo largo de los últimos veinte años. También se ha ido produciendo una clarificación del mapa sindical, con la consolidación de dos grandes organizaciones como las más representativas: Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT).

La representatividad de estos dos sindicatos se produce tanto en la afiliación como por el número de delegados en las elecciones sindicales. La afiliación sindical en España

ciones del texto que se presenta recoge el capítulo 3.1. Los otros casos de «buenas prácticas» que se analizaron fueron la «Minero Siderúrgica Ponferradina» (MSP) y una pequeña empresa agrícola de Zaragoza.

no es muy elevada (se estima en un 15 por 100 de los asalariados) pero en torno al 75 por 100 de los trabajadores afiliados a un sindicato lo están a UGT o CC.OO. Las elecciones sindicales (que se han producido en períodos concretos entre 1978 y 1990) confirman el mismo panorama: aunque hay diferencias a lo largo de los años, entre UGT y CC.OO. concentran el 80 por 100 de los delegados elegidos por los trabajadores. Son los dos sindicatos más representativos a nivel del Estado. Sólo otros dos sindicatos tienen esa condición desde sus respectivos ámbitos regionales de actuación: ELA-STV (Sindicato de Trabajadores Vascos) y CIGA (Confederación Intersindical Gallega). Las elecciones sindicales que se están celebrando en la actualidad confirman a grandes rasgos este panorama sindical.

Dado que en las elecciones sindicales se produce un elevado nivel de participación de los trabajadores, esos procesos dotan a los sindicatos de gran legitimidad, tanto frente al Estado como frente al empresariado, para ser consultados por los poderes públicos e intervenir y actuar en las instituciones (como INEM, INSS, IMSERSO, Consejo General de la Emigración, Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, etc.).

En la primera década de la transición (1975-1985) se produjeron una serie de acuerdos entre las principales centrales sindicales (UGT y CC.OO.; algunos fueron firmados sólo por UGT), la organización patronal (CEOE) y el Gobierno de la nación. Estos procesos de concertación social abordaron tanto cuestiones generales como aspectos concretos de política económica y social: reformas normativas del Estatuto de los Trabajadores, subidas salariales, duración de la jornada de trabajo, prestaciones por desempleo, etc. (Palacio, 1989). Desde mediados de los ochenta, UGT y CC.OO. comienzan un período de unidad de acción sindical. Se produce también un fortalecimiento de los niveles sindicales intermedios e inferiores y una revitalización de la negociación colectiva a escala sectorial y de empresa. La recuperación de la afiliación sindical que se produce es-

tos años refleja la aceptación por parte de los trabajadores del nuevo rumbo sindical (véase Führer, 1995).

El sindicato de orientación ideológica, centralizado y politizado característico de la primera etapa de la transición ha ido sufriendo notables transformaciones con la consolidación de la democracia y la implantación del Estado de las Autonomías y con los cambios producidos en las propias políticas sindicales. Durante el primer período de la democracia, las actuaciones sindicales estuvieron encaminadas hacia propósitos más políticos, pero a partir de los años ochenta, la necesidad de fortalecer la presencia sindical a todos los niveles de la actividad económica ha llevado al fortalecimiento de las organizaciones sectoriales (que han sufrido una notable reorganización en ambas centrales sindicales). Por otra parte, la consolidación de la estructura política de las Comunidades Autónomas ha obligado a ambos sindicatos a reformar sus estructuras territoriales para adecuarlas a la nueva distribución de competencias políticas. También se ha potenciado la acción sindical en el ámbito de las empresas.

Esta transformación de los sindicatos también se ha reflejado en las actividades que se van potenciando y en las intervenciones que desarrollan ante problemas específicos del conjunto de los trabajadores o de colectivos con necesidades y problemas específicos (como han sido las mujeres o los jóvenes). Uno de éstos casos de «colectivos con problemas específicos» ha sido el de los trabajadores inmigrantes.

III. LOS SINDICATOS, LA INMIGRACIÓN Y LOS INMIGRANTES

CC.OO. ha prestado una gran atención al fenómeno migratorio desde su primer Congreso en 1977 en el que se creó la Secretaría de Emigración dentro del máximo órgano ejecutivo de la Confederación. En el IV Congreso Con-

federal (1987), conscientes de la modificación de los flujos migratorios y de la importante y creciente presencia de inmigrantes en España, se decide convertir la Secretaría de Emigración en Secretaría de Emigración e Inmigración, nombre que se modifica en el V Congreso (1991) por el actual de Secretaría Confederal de Migraciones. UGT, por su parte, creó en el XXXV Congreso (1990) la Secretaría Confederal de Acción Social a la que se atribuye la política sindical en materia de inmigración. Desde estos órganos se coordinan la actividad que ambos sindicatos desarrollan en favor de los inmigrantes y se elaboran sus políticas de lucha contra las desigualdades y la discriminación, el racismo y la xenofobia (Cachón, 1995).

A continuación examinaremos a grandes rasgos algunas de las actuaciones de los sindicatos españoles UGT y CC.OO. respecto a la inmigración y los inmigrantes diferenciando cuatro aspectos:

- La atención individualizada a los inmigrantes por parte de los sindicatos;
- Las posiciones sindicales ante las políticas que inciden en la inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo;
- Las actuaciones sindicales en los mercados de trabajo donde se insertan los inmigrantes; y
- Los sindicatos como empleadores de inmigrantes y la participación de los inmigrantes en los sindicatos.

1. La atención individualizada a los inmigrantes por parte de los sindicatos

Los sindicatos españoles UGT y CC.OO. han creado *organismos especiales* para atender a los inmigrantes en sus *problemas específicos* como trabajadores extranjeros. Los problemas que puedan tener los inmigrantes pero que son comunes con los trabajadores autóctonos son competencia de las estructuras generales del sindicato (federaciones sectoriales o uniones territoriales). La creación de estruc-

turas específicas para los inmigrantes por parte de CC.OO. y de UGT ha sido temprana (con la aparición de los primeros colectivos de magrebíes y subsaharianos en España) y se ha producido porque los sindicatos han asumido la importancia que tiene apoyar activamente desde el principio la inserción social de los inmigrantes. Como nos señalaba un responsable UGT: «Las condiciones en que vive un inmigrante determinan todos los aspectos de su vida, entre ellos el laboral. Por ello, el sindicato ha de tratar de atenderles en todos los aspectos posibles, ya que una mejora de las condiciones de vida repercutirá en su trabajo.» Cada uno de los dos sindicatos cuenta con una red de centros para la atención de los inmigrantes: los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITEs) en el caso de CC.OO. y los Centros-Guía de Inmigrantes y Refugiados por parte de UGT. Además, participan activamente en distintos programas de atención individual a los inmigrantes en colaboración con distintas administraciones públicas.

A) *Los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITEs) de CC.OO.*

Los CITEs surgieron en 1986 en Cataluña, donde se habían ido concentrando numerosos trabajadores africanos. En esa Comunidad Autónoma CC.OO. había desarrollado desde los años sesenta una labor continuada de apoyo a los trabajadores inmigrantes llegados de otras regiones españolas. La experiencia de los CITEs de Cataluña se ha ido extendiendo desde finales de los ochenta por todas las comunidades autónomas con el impulso de la Comisión Ejecutiva Confederal a través de la Secretaría Confederal de Migraciones. En 1997 hay ya más de 100 CITEs y puntos de información, con presencia en todas las comunidades autónomas. Unas 150 personas llevan a cabo las actividades de estos centros, unos contratados por los CITEs, otros con carácter voluntario (una gran parte de ellos son inmi-

grantes) y otros sindicalistas con horas o permisos sindicales.

Aunque están impulsados por CC.OO., los CITEs son entidades con capacidad jurídica propia.

Las acciones que llevan a cabo los CITEs se pueden agrupar en torno a tres grandes ejes, todos ellos ligados a la búsqueda de la integración laboral de los inmigrantes:

1. *Acciones jurídico-administrativas y laborales*: sean de carácter general (como campañas en los procesos de regularización y de reagrupación familiar, ayuda e información sobre los contingentes anuales, «Campaña de empadronamiento» en Barcelona llevada a cabo en 1996 por el Ayuntamiento, etc.) o sobre cuestiones que afectan individualmente a los inmigrantes (gestiones administrativas o judiciales sobre cuestiones ligadas a los permisos de residencia o de trabajo, información y gestiones sobre visados y cuestiones laborales y seguridad social, denuncias de discriminaciones, etc.)
2. La *información* continuada, mediante campañas, anuncios informativos en los medios de comunicación o la difusión de folletos explicativos, acerca de los derechos de los diversos colectivos: un ejemplo concreto fue la campaña de información para trabajadoras y trabajadores en el servicio doméstico llevada a cabo en 1996. Un elemento relevante en esta tarea de información son las publicaciones sobre cuestiones de inmigración o publicaciones orientadas a los inmigrantes que elabora el sindicato. Entre ellas cabe destacar a escala confederal *Cuadernos de Migraciones*, donde se recogen las principales disposiciones que afectan a los inmigrantes o documentos de interés en materia de inmigración (se edita irregularmente con una tirada de 1.000 ejemplares); algunos CITEs o Uniones regionales de CC.OO. editan publicaciones periódicas para los inmigrantes y para sensibilizar al conjunto del sindicato sobre la problemática de la inmigración; entre ellas se pueden

señalar: *El Harrag* (vulgarismo con el que se designa en Marruecos a los «espaldas mojadas») publicado por el CITE de Almería; el *Boletín de migraciones y política social*, que se difunde por toda Andalucía; el *Butlletí*, editado por el CITE central de Cataluña; o *La Patera*, editada por el CITE de Málaga. Estos boletines tienen una tirada entre 200 y 500 ejemplares, periodicidad diversa, en torno a 12 páginas y se publican en varios idiomas (incluyendo con frecuencia el árabe).

3. La *formación* para inmigrantes y la *sensibilización* para diversos colectivos de trabajadores autóctonos, preferentemente los que tienen relación con los inmigrantes (como los funcionarios, entre ellos los policías) constituye otro de los ejes básicos de la acción de todos los CITEs.

Los CITEs llevan a cabo una tarea constante de supervisión de las necesidades nuevas que puedan surgir entre los inmigrantes o de los cambios que se producen en su composición a través de un sistema informático que realiza dos tareas básicamente: por un lado, comunica todos los CITEs con la Secretaría Confederal de Migraciones y sirve de vehículo de información de las acciones llevadas a cabo en los CITEs y sus posibilidades de adecuación a las necesidades específicas de otros centros. Y por otro, valora las necesidades concretas de cada trabajador extranjero que acude al Centro mediante la creación y el reparto entre los inmigrantes con expediente abierto en algún CITE de tarjetas personales, válidas para su utilización en cualquier otro CITE.

Los CITEs gestionaron en 1996, 29.000 expedientes y atendieron más de 70.000 consultas. Se estima que casi un tercio de los trabajadores inmigrantes regularizados residentes en España acuden regularmente a los CITEs (CC.OO., 1996c y 1997). A partir de los datos del CITE de Valencia (para 1996: sobre 3.350 consultas/gestiones) se puede apuntar el tipo de consultas o gestiones que hacen

los CITEs: el 18 por 100 están ligadas al permiso de trabajo; el 15 por 100 al permiso de residencia; el 13 por 100 al visado (o exención del mismo), el 10 por 100 al contingente; un 4 por 100 a expulsiones de inmigrantes y el resto a otras materias. El 48 por 100 de los casos son sólo información pero un 52 por 100 implica abrir un expediente y/o hacer gestiones administrativas o judiciales.

B) *Los Centros-Guía de Inmigrantes y Refugiados de UGT*

Los *Centros-Guía de Inmigrantes y Refugiados* se ponen en marcha a partir de 1991. En la actualidad hay Centros-Guía en las 11 comunidades autónomas con mayor presencia de inmigrantes. En donde no existen estos centros especiales, los servicios de Acción Social del sindicato ofrecen el asesoramiento y la ayuda adecuada a los inmigrantes.

Los Centros Guía prestan dos grandes tipos de servicios: jurídicos y sociales. Entre los jurídicos se pueden señalar los siguientes:

- Renovaciones de permisos de trabajo y residencia;
- Los procedimientos de contingentes;
- Visados y exenciones de visado;
- Asilo;
- Información y asesoramiento laboral

En todas estas áreas se ofrece a los inmigrantes información (a veces editando en varios idiomas folletos explicativos) y ayuda en las gestiones administrativas o judiciales.

Entre las actividades sociales de los Centros-Guía se pueden diferenciar las siguientes:

- Cursos de lengua y cultura española, gratuitos e impartidos por voluntarios;
- Talleres orientados a la promoción y prevención de la salud;

- Actividades para fomentar la interculturalidad desde la tolerancia y prevenir el racismo y la xenofobia mediante la promoción de ciclos de música, cultura y folklore autóctonos de los países de los inmigrantes con mayor peso en cada una de las regiones;
- Cursos de orientación y formación social y legal, impartidos por delegados sindicales y cuadros de la UGT, dirigidos, sobre todo, a jóvenes, inmigrantes desempleados y mujeres con permiso de residencia en España;
- Facilitar la integración social evitando actitudes de racismo y de xenofobia. Este aspecto se ha concretado a través de una «campañas de sensibilización», por ejemplo, con el fin de contrarrestar un posible rechazo por parte de los vecinos por la ubicación del centro en un determinado barrio, o en el interior del sindicato (mediante asambleas de cuadros sindicales, delegados y afiliados) u orientadas a los funcionarios públicos (especialmente en todos aquellos servicios que prestan una atención directa a inmigrantes);
- Fomentar la relación y coordinación entre profesionales para detectar posibles núcleos de intervención, tanto en los aspectos sociolaborales como jurídicos.

A lo largo de 1995, los Centros-Guía atendieron a 7600 inmigrantes. Se puede estimar en que el 70 por 100 de las consultas eran de tipo jurídico y el 30 por 100 en el campo social y que las dos terceras partes de las consultas fueron de varones y el un tercio de mujeres inmigrantes.

Las actuaciones de los Centros-Guía y de los CITEs se financian en parte por los recursos propios de los sindicatos, en parte acogiéndose a diferentes programas y acuerdos con las tres administraciones públicas. Así, por ejemplo, en marzo de 1995 los sindicatos CC.OO. y UGT y el Colegio de Abogados pusieron en marcha, con el apoyo financiero del Ministerio de Asuntos Sociales, una «Red Ju-

rídica» que pretendía irse configurando como una malla de puntos de información y asesoramiento legal a los inmigrantes, por medio de la cual se les prestara un apoyo legal en condiciones homogéneas. Esta «Red Jurídica» se ha implantado en Madrid, Barcelona, Málaga, Murcia y Valencia. Sus finalidades eran, además de prestar el apoyo jurídico necesario a los inmigrantes, contribuir a formar especialistas en derecho migratorio, así como la constitución y posterior difusión de un repertorio doctrinal que pudiera servir de referencia para la actuación de los profesionales implicados en la materia.

2. Políticas generales de inserción de los inmigrantes

Tanto UGT como CC.OO. mantienen reiteradamente activas posiciones sobre la conveniencia de desarrollar acciones que sirvan para potenciar la inserción de los inmigrantes en el mercado laboral y en la sociedad española. Estas políticas generales se pueden concretar en:

- Grandes declaraciones de los máximos órganos de los sindicatos;
- Toma de posiciones en las negociaciones con las administraciones respecto a las políticas a adoptar respecto a los extranjeros;
- Propuestas en los órganos de consulta como el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes;
- Acciones de concienciación de los trabajadores españoles respecto a la inmigración.

A) Grandes declaraciones de los máximos órganos de los sindicatos

UGT ha elaborado entre 1992 y 1994 su política respecto a la inmigración y los inmigrantes exigiendo la formulación de una política integral, integrada e integradora de inmigración y aprobando un programa de acción de la

UGT para desarrollar una política sindical de inmigración. La Comisión Ejecutiva Confederal declaraba en agosto de 1992 que «la UGT considera que no puede retrasarse por más tiempo la puesta en marcha de una política integral, integrada e integradora de inmigración»; integral, porque debe contemplar todos los aspectos de la inmigración, sin olvidar por tanto el reagrupamiento, el alojamiento y la sanidad; integrada, porque debe formar parte de la política social normalizada, reconociendo sus especificidades pero evitando crear reductos asistenciales aparte; integradora, porque «ésta es la única vía para lograr los mejores frutos de este intercambio de esfuerzos y culturas; ser capaces de graduar generosamente las condiciones para la convivencia de modo que podamos beneficiarnos de la diversidad y creatividad de los demás; y por otra parte, conseguir profundizar en la tolerancia, que es el rasgo de madurez de los pueblos». Para desarrollar una política como la exigida, la UGT consideraba que se debía alcanzar un Pacto de Estado, con plena participación y compromiso de todos los sectores implicados.

En junio de 1993 el Comité Confederal aprobó una resolución que contiene un plan de acción para desarrollar una política sindical de inmigración (UGT, 1993) que ha servido de documento base para la resolución sobre inmigración adoptada en el Congreso en 1994. La UGT considera que la integración social y laboral de los inmigrantes es una cuestión estratégica, que afecta al conjunto de la clase obrera. En el campo sociolaboral el Plan supone la reivindicación de una política integral e integradora de inmigración que se inserte en otras tres políticas globales y necesarias: contra la exclusión social y la pobreza, contra la economía sumergida y contra el racismo y la xenofobia. Tanto en el diseño como en el desarrollo de esta política deben participar activamente todos los niveles de la Administración, los interlocutores sociales, las ONGs y las asociaciones de inmigrantes. Son inexcusables medidas de integración como la reagrupación familiar, el acceso a la vivienda social y a prestaciones sanitarias, estrategias in-

terculturales, reconocimiento del voto para las municipales y de igualdad de derechos con los naturales de la CE (libre circulación, prestaciones sociales, formación profesional, ocupacional y permanente, prevención de la siniestralidad laboral, etc.). A esto hay que añadir la necesidad de ratificar los convenios 143 y 118 de la OIT. En el orden sindical, la UGT se compromete a organizar sindicalmente a los trabajadores extranjeros, promoviendo activamente su afiliación y participación, facilitándoles el acceso a la formación sindical y a responsabilidades sindicales, que ayuden a su plena integración (elecciones sindicales, negociación colectiva, etc.). Asimismo se compromete a contribuir a una mayor sensibilización intercultural y antirracista entre los afiliados, manteniendo la colaboración actual con las asociaciones de inmigrantes y ONGs solidarias.

CC.OO., por su parte, ha venido ocupándose reiteradamente de la cuestión de la inmigración y de los problemas de los inmigrantes en sus últimos congresos. Así en 1993 el V Congreso de la Confederación (en 1993) aprobó una ponencia específica sobre política migratoria con el título «Migraciones: manifestación tangible de las diferencias Norte-Sur» (CC.OO., 1993); en ella se señala que «para CC.OO., trabajadores de un país que hace décadas conoció y sufrió una gran diáspora de emigrantes esparcidos por toda Europa y América Latina principalmente, la lucha por regularizar la situación en todos los planos de la vida de los inmigrantes que afluyen a nuestro país y de los emigrantes españoles que permanecen fuera de nuestras fronteras es un componente de primer orden en nuestra labor sindical. La distribución de la riqueza producida en un país y los avances sociales que se deriven de ella deben afectar por igual a todos los que contribuyen a generar ambas cosas, sin ningún tipo de discriminación» La ponencia incluye un impulso a la creación de CITEs y una plataforma reivindicativa que incluye los siguientes aspectos laborales, sociales y políticos:

- Derecho a la participación y consulta de los inmigrantes mediante la creación de Consejos de Inmigrantes;
- Derecho al reagrupamiento familiar;
- Derecho a la residencia y a la ciudadanía y posibilidad de acceso a la nacionalidad en un plazo no superior a los 5 años;
- Igualdad de derechos en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, a la formación y promoción profesional;
- Derecho a la educación de jóvenes y adultos, respetando las diferencias culturales y étnicas;
- Respeto a la identidad nacional y cultural de los inmigrantes;
- Derecho de voto municipal y autonómico;
- Derecho al acceso a la vivienda;
- Apertura de centros públicos de información y asesoramiento; y
- Derecho al retorno voluntario, con transferencia de los derechos y prestaciones sociales adquiridos.

Y en el VI Congreso (enero 1996) se aprobaron las grandes líneas de la política sindical en materia de inmigración e inmigrantes (CC.OO., 1996b):

- Consolidación de los CITEs, como estructura adecuada para la información, el asesoramiento y la integración laboral, social y sindical del inmigrante.
- Mantener las responsabilidades sindicales específicas y los recursos adecuados hacia este sector de trabajadores en la Confederación y los territorios, y trabajar para que también las Federaciones de rama asuman el papel y el protagonismo que les corresponde.
- Seguir en la línea reivindicativa y movilizadora, en especial contra la Ley de extranjería, hasta conseguir la equiparación de los derechos sociales y políticos, no sólo en nuestro país, sino en el conjunto de la Unión Europea.

- Contribuir de forma activa a la educación y sensibilización contra la intolerancia y el respeto a la diversidad, combatiendo el racismo y la xenofobia allá donde se produzca.

La culminación de este proceso de reflexión y toma de posición sobre la problemática de la inmigración dentro de CC.OO. ha tenido lugar en la importante Conferencia del Consejo Confederal de CC.OO. sobre migraciones que se ha celebrado en marzo de 1998 (véase CC.OO., 1998).

B) *Toma de posiciones en las negociaciones con las administraciones respecto a las políticas a adoptar respecto a los extranjeros*

CC.OO. y UGT se muestran muy activos en las negociaciones y conversaciones con las administraciones públicas respecto a las normas que afectan a los inmigrantes presentando por escrito numerosas propuestas que luego se defienden en las negociaciones. Ambas organizaciones han criticado duramente la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España (de 1985) por entender que no es un marco adecuado para favorecer la inserción de los inmigrantes en la sociedad española y europea. CC.OO. lo ha reiterado en su último Congreso y UGT en una reciente comparecencia ante el Congreso de los Diputados. A pesar de estas críticas, ambos sindicatos han participado activamente en las reuniones que la Administración Central convocó para discutir la modificación del Reglamento de Extranjería que aplica esta Ley (modificación que se aprobó a principios de 1996), contribuyendo a introducir modificaciones reglamentarias que suavizan algunos aspectos de la Ley criticados por los sindicatos.

Ambos sindicatos han adoptado también tomas de postura básicamente coincidentes respecto al contingente anual de autorizaciones para el empleo de ciudadanos no comunitarios, a otras disposiciones de interés para los in-

migrantes y sobre el proyecto de Foro para la Integración Social de los Inmigrantes y dentro de él una vez que se constituyó. Ambos sindicatos participan activamente en el Foro y en la Comisión de Seguimiento del contingente. Ambos sindicatos critican la concepción del contingente que en la práctica es un instrumento de regularización por lo que la obligatoriedad de viajar al país de origen a recoger el visado les parece inadmisibles; además, muestran su disconformidad con la limitación de sectores de actividad del contingente, con el número excesivamente reducido de inmigrantes previsto en el contingente y con el carácter exclusivamente consultivo que tiene la Comisión de Seguimiento.

C) *Propuestas en el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes*

Los sindicatos mantienen una participación muy activa en el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes y han jugado un importante papel en el establecimiento de las prioridades establecidas por las tres comisiones con que cuenta el Foro. Las propuestas de actuación prioritaria que se han planteado desde las tres comisiones del Foro son las siguientes:

- a) Comisión educativa, social, cultural y de comunicación social:
 - Mantenimiento de la lengua de origen y enseñanza de la lengua y la cultura del país de acogida; reconocimiento de los planes educativos de lenguas como el árabe.
 - Desarrollo de la dimensión intercultural en el ámbito educativo.
 - Fomentar la participación social en los ámbitos educativos.
 - Impulsar la sensibilización social, particularmente a través de los medios de comunicación.

- b) Comisión de derechos civiles y de participación:
- Respecto a la aplicación del nuevo Reglamento de extranjería: necesidad de una Orden Ministerial que establezca una normativa de desarrollo, implantación de oficinas únicas y formación de funcionarios, campaña de información a inmigrantes y adopción de medidas oportunas para conseguir la coordinación de las distintas áreas de la Administración Pública que tienen relación con los inmigrantes.
 - Respecto al proceso de regularización: relanzarlo con una campaña informativa.
 - Sobre reagrupación familiar: dar publicidad de estos procesos en todas sus etapas.
- c) Comisión sociolaboral y de bienestar social:
- Potenciar la formación de los trabajadores inmigrantes a través de los cauces normalizados.
 - Coordinar las iniciativas formativas de distintas organizaciones con los agentes sociales, especialmente los sindicatos.
 - Instar a la Inspección de Trabajo a reforzar los controles en las actividades y zonas de gran concentración de inmigrantes.
 - Promover la expedición de tarjetas sanitarias por parte de los servicios sanitarios de las Comunidades Autónomas competentes para posibilitar la atención de aquellos inmigrantes que se encuentran en situación irregular.

Además del Foro a escala nacional, en otros ámbitos territoriales (como Andalucía y Cataluña, Málaga o Murcia) se han constituido mesas para abordar las políticas de inmigración. En otros lugares (como Almería, a petición de CC.OO., ó La Rioja, a propuesta de los socialistas) están pendientes de constituirse estas mesas.

D) *Acciones de concienciación de los trabajadores españoles respecto a la inmigración*

UGT y CC.OO. llevan a cabo numerosas acciones tendentes a concienciar a los trabajadores españoles respecto a la inmigración y la lucha contra la discriminación racial y la xenofobia. En 1996-97 están participando activamente en la «Campaña sindical europea contra el racismo y la xenofobia» promovida por la Confederación Europea de Sindicatos. Los objetivos generales de la campaña son los siguientes:

- Establecer la tolerancia entre culturas y personas.
- Valorar la solidaridad entre pueblos y etnias.
- Profundizar en el respeto a «lo diferente» como valor positivo.
- Defender la integración y el mestizaje.
- Divulgar la importancia de acentuar las políticas activas de integración.
- Difundir entre los medios su necesaria contribución para combatir los comportamientos racistas.
- Crear estados de opinión para modificar la actual legislación en materia de inmigración.
- Sensibilizar a las administraciones.

En esta línea, por ejemplo, CC.OO. a lo largo de 1996 y 1997 proyecta difundir de la Declaración conjunta de Florencia y el Manifiesto contra el racismo y por la tolerancia, editar un disco contra el racismo, publicar un libro en el que participen conocidos escritores, otorgar premios CC.OO.-CITE contra el racismo a medios de comunicación y profesionales, realizar un festival de primavera con músicas diversas y llevar a cabo una exposición itinerante sobre emigración e inmigración en España.

Pero más allá de estas campañas contra la discriminación, está la *formación* impartida para trabajadores españoles en este área. Para los sindicatos españoles es fundamental difundir una formación antidiscriminatoria (véase Colectivo IOE, 1996) y el conocimiento por parte de los trabajadores de las costumbres y la cultura de los trabaja-

dores extranjeros. Además hay que dotar a los trabajadores que se ocupan de los inmigrantes en los centros especializados de la preparación adecuada para su labor.

UGT ofrece, dentro del plan general de formación interna, una programa de actividades formativas en el área de inmigración. Así en 1996-97 se desarrollan tres cursos centrados específicamente en la problemática concreta de los trabajadores inmigrantes: Derechos sociolaborales de los trabajadores extranjeros en España (octubre 1996); Acción sindical con los trabajadores extranjeros (febrero 1997); Formación en derechos sociolaborales para trabajadores comunitarios en España (septiembre 1997). Además se ha celebrado un Seminario (4-5 julio 1996) en colaboración con la Dirección General V de la Comisión Europea sobre «La Seguridad Social de los trabajadores migrantes y el papel de las organizaciones sindicales en los Estados miembros» en el que participaron más de un centenar de personas de diferentes ámbitos (profesores de universidad, abogados, sindicalistas y políticos, nacionales e internacionales).

CC.OO. centra su oferta de formación y sensibilización a los diversos colectivos de trabajadores nacionales en torno a dos tipos de cursos: unos dirigidos a un colectivo determinado y otros que por medio de los CITEs procuran la enseñanza de una determinada materia o aspectos generales relacionados con la problemática de los inmigrantes y la inmigración. Entre los cursos a colectivos se pueden distinguir dos tipos diferentes: 1) Sensibilización dentro del sindicato y 2) Sensibilización para funcionarios públicos, especialmente policía municipal y funcionarios de justicia. Así, por ejemplo se imparte anualmente un curso de formación en materia de inmigración para responsables sindicales y asesores de los CITEs. Por su parte la Federación Sindical de la Administración Pública (FSAP) diseñó por mandato de su V Congreso una campaña de sensibilización específica sobre inmigrantes destinada a los trabajadores públicos, que se va desarrollando con carácter itinerante. Sobre la misma se han publicado dos trabajos (CC.OO., 1995a y 1996a). Por su parte, la Secretaría de

Confederal de Migraciones llevó a cabo en Madrid (1995) un ciclo de conferencias sobre «Inmigración, Mercado de trabajo e Integración social» (en parte recogidas en AA.VV. 1997)., 1997).

Además, se llevan a cabo además numerosos cursos impartidos desde los CITEs en todo el Estado. A título de ejemplo cabe citar los siguientes:

- Curso de «promotores de la salud de los inmigrantes», organizado por el CITE de Barcelona (subvencionado por la Generalitat de Catalunya), con una duración de 350 horas (octubre 1996-enero 1997).
- En la Comunidad Valenciana (durante 1996): Un taller de sensibilización sobre «La experiencia de emigrar al norte»; las «Jornadas de Formación de Promotores»; Curso de formación sobre «El fenómeno inmigratorio y su incidencia en el Estado español»; «Talleres de educación multicultural» (destinados a jóvenes de entre 15 y 18 años); «Curso itinerante: aspectos básicos de las actuales migraciones» (coorganizado con el Patronat Sud-Nord Solidaritat y Cultura y la Universitat de València) que se impartirá en Alcira, Sagunt, Gandía y Valencia; Conferencia sobre «La reforma del reglamento de la Ley de Extranjería y el nuevo proceso de regularización».
- El resto de CITE ofrecen también cursos, jornadas y ciclos de conferencias sobre la inmigración (Murcia, Guipúzcoa, Baleares, etc.)

3. Actuaciones sindicales en el mercado de trabajo

A) De las declaraciones generales...

UGT y CC.OO. tienen asumido el compromiso de desarrollar políticas antidiscriminatorias en la negociación colectiva y en las prácticas en las empresas. Este texto de UGT (1993) resume este compromiso sindical en la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo: «el com-

promiso de nuestras organizaciones en la lucha contra el racismo en la vida diaria se hace más patente e intenso en el ámbito que nos es propio, por lo que toda nuestra acción sindical estará imbuida de prácticas que fomenten la igualdad de trato y la no discriminación por motivo de raza, nacionalidad o procedencia». Las líneas de actuación que se propone desarrollar en el ámbito laboral a todos los niveles de la confederación se incluyen los siguientes:

- La exigencia de los mismos derechos que para los extranjeros de la UE ya que «la distinción entre extranjeros comunitarios y no comunitarios profundiza la brecha entre el primer y el tercer mundo»;
- La libre circulación en condiciones de igualdad con los trabajadores comunitarios;
- La renovación de los permisos de trabajo para mejorar la estabilidad de los trabajadores;
- Intensificar la actuación de la Inspección de Trabajo en el control y sanción a empresarios;
- Evitar los efectos secundarios del Mercado Único sobre los extracomunitarios; reconocimiento de los derechos derivados de la Seguridad Social en iguales condiciones;
- Facilitar el acceso a los cursos de formación profesional ocupacional;
- Luchar contra la inmigración ilegal regularizando a los trabajadores y condenando con sanciones penales a los empresarios y a los traficantes de mano de obra ilegal;
- Considerar primero a los ilegales que ya están en España para ser incluidos en los cupos;
- Equiparar los derechos de los solicitantes de asilo y refugio a los del resto de ciudadanos mientras se tramita su regularización.

B) ... a los convenios colectivos...

El artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que: «Se entenderán nulos y sin efecto los pre-

ceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas al empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, *origen*, estado civil, *raza*, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a los sindicatos...» Las referencias al «origen» y la «raza» vienen a reconocer el principio de no discriminación en las relaciones laborales, como «especificación legislativa» de la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española que establece la igualdad ante la ley «sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza...». Por tanto, desde las normas jurídicas vigentes queda claro que «las condiciones de trabajo de que han de disfrutar los trabajadores durante la realización de su actividad no quedan influidas por la nacionalidad que ostente el sujeto que presta los servicios y que ninguna discriminación podrá establecerse por tal causa» (Polo, 1994, 180).

Los sindicatos plantean con frecuencia la inclusión de estas cláusulas no discriminatorias en los convenios colectivos, pero son pocos los convenios vigentes que contienen cláusulas antidiscriminatorias por motivos de nacionalidad o «raza» y no son los convenios de los sectores donde hay una mayor presencia de inmigrantes en el mercado de trabajo en España. Se pueden citar los convenios colectivos del sector «Helados», el de la «Industria textil y la confección» y el de «Comercio de papel y artes gráficas». Por ejemplo, el primero de ellos incluye una cláusula que dice: «El Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, *color*, *raza*, ideología, política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se complete tanto en este Convenio como en la normativa general...»

La presencia sindical es muy activa en campañas agrarias de temporada como la recogida de la fresa en Huelva, del tomate en Badajoz o de la fruta en Cataluña y Aragón. En algunos casos se han incluido (como en el Convenio Provincial del Campo en Huelva para 1995/96 firmado por la Asociación Provincial de Empresarios del sector, ASAJA, UGT y CC.OO.) la obligación de las empresas de facilitar viviendas a los trabajadores desplazados que contraten, sean españoles o inmigrantes.

C) ... y a las denuncias por discriminación...

En este campo la labor de los sindicatos es trascendental para que se pueda producir una normalización efectiva de las relaciones de trabajo con inmigrantes en España. Pero en esta tarea encuentran serias dificultades ya que en muchas ocasiones los propios inmigrantes no están interesados en llevar a cabo acciones legales contra los empresarios debido a su precaria situación laboral y a la dependencia de esos mismos empresarios. Cuando el inmigrante se encuentra legalmente integrado en la empresa (con un contrato laboral, permiso de trabajo y de residencia, etc.) y presenta una denuncia por discriminación, el sindicato articula todos los resortes que tiene a su alcance para tratar de esclarecer los hechos de la manera más objetiva. En estos casos las denuncias pasan a las Federaciones correspondientes. Se pretende en este caso una normalización efectiva del inmigrante considerado como trabajador sin distinciones.

Las Inspecciones de Trabajo (cauce institucional de denuncia de las irregularidades) o las denuncias judiciales son los caminos legales que posee el inmigrante (como el resto de trabajadores) en los casos de discriminación. Sin embargo, la labor más frecuente que llevan a cabo los sindicatos es la «negociación» directa con el empresario; siempre que es posible se intenta esa negociación con el empresario con la finalidad de disminuir el riesgo de represalias contra el trabajador inmigrante.

D) ... y la formación profesional de los inmigrantes

Tanto CC.OO. como UGT organizan, en colaboración con distintas instituciones públicas, cursos orientados especialmente para los inmigrantes que se imparten por toda la geografía española, sobre todo en las regiones con mayor presencia de extranjeros. Estos cursos pretenden proporcionar a los trabajadores inmigrantes una oportunidad de mejorar sus posibilidades de integración en el mercado laboral español. Se han impartido cursos de albañilería, cultivos agrarios, carpintería, escayolista, encofrador, jardinería, pintor de edificios, manipulador de maquinaria agrícola, ayuda a domicilio, técnicas avícolas, soldadura, mecánica del automóvil, etc. Se imparten también lengua castellana y catalana, alfabetización, graduado escolar, etc. (véase Colectivo IOE, 1996).

4. Inmigrantes en los sindicatos

La presencia de inmigrantes en distintos niveles de los sindicatos CC.OO. y UGT es creciente. Es difícil juzgar si su presencia es pequeña: en términos absolutos, no se conoce el número exacto de contratados por los sindicatos ni de afiliados a los mismos y en términos relativos el juicio exigiría ponerlo en relación con la presencia de inmigrantes en España que, como se ha señalado, no es muy elevada y es relativamente reciente.

A) Los sindicatos como empleadores de inmigrantes

Los inmigrantes que trabajan en UGT y CC.OO. están muy concentrados en las áreas específicas de atención a inmigrantes (como CITEs y Centros-Guía). No conocemos su número ni para CC.OO. ni para UGT, pero se puede señalar que su presencia es creciente en ambas organizaciones.

La contratación de inmigrantes por parte de los sindicatos se lleva a cabo con los mismos criterios que el resto

de los trabajadores: se exigen determinadas cualificaciones para el ejercicio de ciertas actividades y responsabilidades. Si en CC.OO. nos manifestaban que «los sindicatos no son centros asistenciales», en UGT nos especificaban que cuando el sindicato contrata a una inmigrante «lo hace porque cumple toda una serie de requisitos formativos, porque conoce mejor los aspectos relacionados con los temas de migración, tiene la ventaja de los idiomas, etc. pero no por el hecho de ser un inmigrante». Los criterios de contratación son, por tanto, de carácter profesional y en ciertos ámbitos (como CITEs y Centros-Guía) los inmigrantes —con preparación técnica— pueden tener alguna ventaja para ser seleccionados por sus conocimientos en el campo migratorio.

Las condiciones de trabajo de los inmigrantes en el sindicato no se diferencian de las del resto de los empleados sindicales. No ocupan puestos de responsabilidad destacada (salvo responsables de algunos centros de atención a los inmigrantes y el adjunto del secretario confederal de migraciones en CC.OO.) en áreas comunes de los sindicatos, pero esto parece ser debido a la reciente incorporación al sindicato.

C) *Los inmigrantes afiliados a los sindicatos*

La relación de los inmigrantes con los sindicatos es bastante compleja. El adjunto de la Secretaría Confederal de CC.OO. nos resumía así las distintas posiciones de los inmigrantes ante los sindicatos: «En realidad existen 5 tipos de inmigrantes considerando su relación con el sindicato. El primer colectivo lo forman aquellos que se acercan al sindicato cuando hay algo que les puede interesar particularmente (relacionado con el permiso de trabajo o residencia, un curso, etc.). El segundo colectivo es el de aquellos que sienten pánico (especialmente filipinos y inmigrantes de países del Este). En tercer lugar, el colectivo de los comprometidos política e ideológicamente, fundamentalmente, sudamericanos y marroquíes. El cuarto colectivo lo

conforman los senegaleses, los cuales se afilian masivamente pero no por motivos políticos sino por puro pragmatismo (los sindicatos me sirven). Finalmente, aquellos (los más) que se afilian y con la misma rapidez se dan de baja, luego vuelven a afiliarse, etc. (responden ante eventuales necesidades o situaciones comprometidas como la atención jurídica que es gratuita para los afiliados...).

Existe desconfianza en muchos inmigrantes ante los sindicatos por considerarlos parte de las instituciones del país de acogida. Las razones son varias y diferentes para distintos colectivos (desde la falta de conciencia de clase, a la desconfianza en las instituciones, el desconocimiento de las tareas y actividades de los sindicatos o la relación de pasividad respecto a los mismos). Así lo explica un inmigrante en una entrevista para un informe solicitado por UGT: «si voy a UGT y UGT denuncia al patrón del barco, al otro día yo estoy en la calle» (López, 1992). En ese mismo sentido se expresan en CC.OO.: «los inmigrantes prefieren trabajar más horas, tener salarios inferiores, los peores turnos, las tareas más duras con tal de trabajar». Sin trabajo no hay permiso y sin permiso la expulsión es prácticamente irremediable. Y en UGT lo reiteran: «A veces no puedes decir que el lugar y la atención que le prestas es sindical porque la rechazan.» Por esto, el sindicato ha de tratar de atraer al inmigrante despejando cualquier duda sobre el servicio que se le va a prestar y procurando que éste no vea a la organización sindical como una parte más del sistema institucional español.

Partiendo del respeto a la igualdad de derechos de todos los afiliados y afiliadas, los sindicatos se han comprometido en sus Congresos a organizar sindicalmente a los trabajadores extranjeros, promoviendo activamente su afiliación y participación, así como la adopción responsabilidades sindicales que ayuden a su plena integración (elecciones sindicales, negociación colectiva, etc.). Sin embargo no parecen ser muchos los afiliados, salvo en algunas zonas geográficas como Almería o Murcia, en que el 80 por 100 de los afiliados a CC.OO. son marroquíes. CC.OO. de-

clara tener afiliados a cerca de 11.000 inmigrantes, lo que haría de este sindicato la primera organización de inmigrantes de España².

IV. VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA SINDICAL ESPAÑOLA ANTE LA INMIGRACIÓN

La actuación de los sindicatos españoles UGT y CC.OO. respecto a la inmigración y los inmigrantes contrasta con las posturas de otros sindicatos europeos en los años de la posguerra. Desde que comenzó el hecho social de la inmigración en España con la llegada de latinoamericanos en los años setenta huyendo de las dictaduras de América Latina, los sindicatos españoles adoptaron posiciones de solidaridad muy activas con los inmigrantes-refugiados que llegaban a España. Ciertamente había con frecuencia, además de una solidaridad espontánea porque sindicatos y sindicalistas tenían todavía en su memoria (cuanto no en sus cuerpos) el franquismo y los apoyos solidarios recibidos desde países europeos y latinoamericanos, cierta sintonía política con los recién llegados. Y los tiempos de la crisis del empleo no eran tan graves como comenzaron a serlo en pocos años.

² Una investigación reciente (Carrasco, 1998) pondría en duda esta implantación notable de los sindicatos entre los inmigrantes. A partir de una encuesta a 1000 inmigrantes deduce que el 60 por 100 de los inmigrantes no pertenece a ninguna asociación, el 29,4 por 100 pertenecen a asociaciones de inmigrantes, el 3,3 por 100 a asociaciones deportivas, y el 2,4 por 100 a sindicatos. Los datos de Carrasco podrían ser criticados tanto desde el punto de vista muestral como desde la no inclusión de respuestas múltiples.

Estos resultados contrastan con afirmaciones rotundas de los sindicatos. Un responsable de inmigración de CC.OO. en Andalucía señalaba en unas jornadas en Baeza (verano 1998) que: «No hay trabajadores que coticen más a la seguridad social y que se afilien más a los sindicatos que los inmigrantes.»

El reto real de la inmigración para el sindicalismo español comenzó con la llegada de otra inmigración: los trabajadores africanos, especialmente de Marruecos. Lo sorprendente en España no es la pequeña pero creciente presencia de magrebíes, sino el hecho de que ese fenómeno no se haya comenzado a producir hasta hace una década y que sea aún de tan pequeñas dimensiones. Porque los lazos de España con Marruecos han sido históricamente muy notables, los lazos económicos actuales son muy fuertes, los lazos culturales (especialmente con Andalucía) y turísticos son intensos, las diferencias de desarrollo entre uno y otro país son grandes, la realidad (televisiva) española entra a diario en miles de hogares marroquíes, varios millones de magrebíes atraviesan cada año al menos una vez en cada dirección España de norte a sur para ir a sus países de origen de vacaciones y volver a los países europeos donde trabajan y, *last but not least*, España y Marruecos están situados a unos pocos kilómetros de distancia. Todos estos hechos hacen que el fenómeno social que hay que explicar sea el porqué han tardado tanto en llegar y en porqué hay tan pocos marroquíes en España.

El proceso no pilló de sorpresa a los sindicatos españoles. En las zonas donde comenzó el fenómeno (como algunas comarcas catalanas y andaluzas) se tomó rápidamente conciencia de la importancia de lo que comenzaba a ocurrir y la respuesta desde la organización fue temprana: en 1986 se crean los primeros CITEs en Cataluña.

La actuación sindical ha sido temprana, constante y positiva en defensa de la igualdad de trato en el trabajo y en la sociedad. Esta posición ha venido alentado, además de por la conveniencia de defender la coherencia de las relaciones laborales, por un sentido de solidaridad. Enjuiciar la actuación sindical en este terreno exige diferenciar los diferentes niveles que hemos diferenciado en los epígrafes anteriores:

— *La atención individualizada a los inmigrantes por parte de los sindicatos:* Los dos sindicatos CC.OO. y UGT han hecho un gran esfuerzo organizativo con la cre-

ación de las redes de CITEs y Centros-Guía respectivamente. Estos organismos se están mostrando como piezas fundamentales, junto con otras redes privadas no sindicales de atención a los inmigrantes, en el proceso de normalización de la inmigración en España. Convendría, sin embargo, recordar su a veces excesiva dependencia de programas de la administraciones públicas que en ciertos casos hace que se cuestione la conveniencia de mantener el esfuerzo que ello supone para los sindicatos con recursos económicos no precisamente abundantes.

— *Las posiciones sindicales ante las políticas que inciden en la inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo:* En este terreno reivindicativo en defensa de los intereses de los inmigrantes, los sindicatos han mantenido posturas claras y constantes, aunque no siempre hayan conseguido que las diferentes administraciones adoptaran las medidas por ellos defendidas. El mejor ejemplo lo constituye la actual Ley de Extranjería que no ha sido modificada a pesar de las duras críticas sindicales. La participación en las instituciones como el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes es tomada muy en serio por los sindicatos, aunque de nuevo hay que señalar que su carácter consultivo lleva a que sus planteamientos, en gran medida coincidente con las otras ONGs que participan en el Foro, no siempre sean tenidos en cuenta por las administraciones presentes (ni menos por las ausentes) en el Foro.

— *Las actuaciones sindicales en los mercados de trabajo donde se insertan los inmigrantes:* Las declaraciones sindicales en este terreno son muy claras; las recomendaciones de cara a la negociación colectiva y a la intervención en el mercado de trabajo también. Hay, sin embargo, diferencias entre esas declaraciones y tomas de posición de carácter oficial y la asunción concreta de estos principios en el nivel de las federaciones sectoriales, uniones territoriales, sindicatos de

rama, secciones sindicales y comités de empresa. Probablemente no se trata tanto de olvido de estrategias cuanto de cambio de prioridades. Otro tanto ocurre en la negociación colectiva. Ya hemos visto que son muy pocos los convenios colectivos que incluyan cláusulas de no discriminación por razón de «origen» o «raza», por utilizar las dos expresiones que usa el Estatuto de los trabajadores y que, por tanto, a priori, no parece que fuera muy difícil plasmarlas en los convenios ya que no introducen obligaciones nuevas para los empresarios pero servirían para recordar la norma laboral a ese nivel y de esa manera para alentar positivamente la no discriminación. Habría que fomentar la aplicación de los principios de la Declaración de Florencia en la negociación colectiva en España.

- *Los sindicatos como empleadores de inmigrantes y la participación de los inmigrantes en los sindicatos:* Ya hemos señalado que los inmigrantes acuden con frecuencia a los sindicatos españoles pero esto se produce de un modo muy desigual según los países de origen, las zonas geográficas y los sectores de actividad. Existen por parte de otros inmigrantes grandes recelos ante los sindicatos españoles por una visión apriorística de los mismos como instituciones del país de acogida. Aunque tanto UGT como CC.OO. han adoptado posiciones de estímulo a la afiliación de trabajadores inmigrantes, los resultados parecen desiguales. Y la situación es similar respecto a la contratación de inmigrantes dentro de ambas organizaciones. Sin olvidar, como se ha dicho reiteradamente, lo reducido de la inmigración en España y lo reciente del fenómeno.

Una aportación fundamental de los sindicatos en el tema de la inmigración (aportación que comparten con otras ONGs) ha sido su capacidad de asumir rápidamente como un deber del sindicato incorporar como una tarea sindical

prioritaria la preocupación por un conjunto de trabajadores con problemas específicos como son los inmigrantes. Estas actividades y posicionamientos de los sindicatos CC.OO. y UGT cumplen una importante función «anticipatoria» porque es presumible que la inmigración en España continúe aumentando y es muy importante este ejercicio de preparar la opinión pública en general contra la xenofobia y el mundo del trabajo en particular contra actitudes de discriminatoria contra los inmigrantes. La importancia del papel protagonista que los sindicatos UGT y CC.OO. están asumiendo en este campo es muy relevante en la difusión de actitudes positivas y de un clima social adecuado para la aceptación de los inmigrantes y para fomentar su integración en la sociedad española.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (1995): «Modernization of Trade Union in Europe», *Transfor (Quarterly of the European Trade Union Institute)*, núm. 1, enero.
- AA.VV. (1997): «Inmigración y mercado de trabajo», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 10.
- ALONSO, L. E. (1998): *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Trotta, Madrid (en prensa).
- BASTENIER, A., y TARGOSZ, P. (1991): *Les organisations syndicales et l'inmigration en Europe*, Academia, Louvain-la-Neuve.
- CACHÓN, L.; MOLDES, R.; NAVARRO, C., y SANZ, F. (1997): *Buenas prácticas para la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el trabajo. Estudio de casos en España*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín.
- CACHÓN, L. (1995): *Prevenir el racismo en el trabajo. Informe sobre España*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín.
- CARRASCO, M. C. (1998): *Mercados laborales de los inmigrantes económicos*, Tesis doctoral leída en la Universidad de Alcalá de Henares, Madrid.

- CASTEL, R. (1997): *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, París.
- CASTELLS, M. (1997): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 2 El poder de la identidad*, Madrid, Alianza.
- CASTLES, S., y KOSACK, G. (1984): *Los trabajadores inmigrantes y la estructura de clases en la Europa occidental*, FCE, México.
- CC.OO. (1993): «Migraciones: manifestación tangible de las diferencias Norte-Sur», en «Informe, ponencia y resoluciones aprobados en el V Congreso Confederal», *Cuadernos de Migraciones*, núm. 1, septiembre.
- CC.OO. (1995a): *Migraciones: tópicos y realidades*, FSAP, Madrid.
- CC.OO. (1995b): *Memoria general de programas. Convocatoria IRPF*, Madrid, mimeo.
- CC.OO. (1996a): *Cursos sobre inmigración y extranjería*, CITE-Asurias y FSAP, Oviedo.
- CC.OO. (1996b): *Resoluciones sobre la política confederal hacia los inmigrantes*, Madrid, mimeo.
- CC.OO. (1996c): *Un compromiso hecho realidad. Resumen de las actuaciones de los CITEs en 1996*, Madrid, mimeo.
- CC.OO. (1997): *Diversas campañas promovidas por CC.OO.*, Madrid, mimeo.
- CC.OO. (1998): *Documento del Consejo Confederal de CC.OO. sobre Migraciones (aprobado en la Conferencia de 17 y 18 de marzo de 1998)*, Madrid, mimeo.
- COLECTIVO IOE (1996): *Actividades de formación antidiscriminatoria en España*, OIT, Ginebra.
- DURAND, J-P. (dir.) (1996): *Le syndicalisme au futur*, Syros, París.
- FÜHRER, I. M. (1995): *Los sindicatos en España. De la lucha de clases a las estrategias de cooperación*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- HEGE, A. (1997): «Crise syndicale, renaissance européenne?», *Revue de l'IREs*, núm. 25, otoño, pp. 5-22.
- HYMAN, R. (1996): «Changing Union Identities in Europe», en Leisink, P.; Van Leemput, J., y Vilrocx, J (eds.).
- KRZESLO, E. (1996): *Les syndicats contre le racisme, la xénophobie et la discrimination sur le lieu du travail*, CES, Bruselas.
- LEISINK, P.; VAN LEEMPUT, J., y VILROKX, J. (eds.) (1996): *The Challenges to Trade Unions in Europe: Innovation or Adaptation*, Sage, Londres.

- LÓPEZ, O. (1992): *Perfil socioprofesional de la inmigración en España. Análisis de resultados del estudio cuantitativo*, UGT, Madrid.
- MIGUÉLEZ, F. (1990): «Las organizaciones sindicales», en F. Miguélez, y C. Prieto, *Las relaciones laborales en España, Siglo XXI*, Madrid, pp. 213-233.
- MIGUÉLEZ, F. (1998): «Las organizaciones sindicales», en F. Miguélez, y C. Prieto, *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, Madrid (en prensa).
- MINGIONE, E. (1993): *Las sociedades fragmentadas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MOLDES, R. (1998): *Relaciones etnia-clase : inmigrantes caboverdianos en las minas de Lacia (León)*, Tesis doctoral leída en la Universidad Complutense de Madrid.
- PALACIO, J. I. (1989): «Relaciones laborales y tendencias organizativas de los trabajadores y de los empresarios», en J. L. García Delgado (Dr.), *España, economía*, Espasa Calpe, Madrid, pp. 561-594.
- PHIZACKLEA, A., y MILES, R. (1992): «The British trade union movement and racism», en P. Braham, A. Rattensi y R. Skellington (ed.), *Racism and antiracism. Inequalities, opportunities and policies*, SAGE, Londres, pp. 30-45.
- POLO, C. (1994): *Derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores extranjeros en España*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- REGINI, M. (ed.) (1992): *The Future of Labour Movements*, Sage, London.
- TRIPPIER, M. (1972): «Concurrence et différence: les problèmes posés au syndicalisme ouvrier par les travailleurs immigrés», *Sociologie du travail*, núm. 3, juillet-septembre, pp. 331-347.
- UGT (1993): «UGT e inmigración: un programa sindical», Resolución y documento base VI Comité Confederal (junio 1993), Madrid.
- UGT (1994): *Resolución del Comité Confederal sobre política sindical de inmigración*, Madrid.
- UGT (1996): *Memoria de actividad del programa: Información y asesoramiento a inmigrantes*, Madrid.
- WATTS, J. R.: «Strange bedfellows: How labor union leaders and employers find common ground on immigration», New York University, mimeo

- WRENCH, J. (1996a): *Preventing Racism at the workplace. A report on 16 European Countries*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín.
- WRENCH, J. (1996b): *Compendium of good practice for the prevention of racial discrimination and xenophobia and the promotion of equal treatment in the workplace. Common methodology for national case studies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín.