

Reportaje

Migración laboral: Una visión de la inmigración

Los movimientos migratorios constituyen uno de los procesos sociales de más trascendencia de este periodo que hemos llamado globalización. Estos flujos migratorios han existido siempre y de hecho se puede decir que son tan antiguos como la humanidad, siendo variadas las razones para emigrar. Según estimaciones de la Organización Internacional de las Migraciones (IOM-OIM), el número de migrantes internacionales en el mundo, entendiendo como tal a aquellos que viven en un lugar distinto al que han nacido, asciende a 214 millones de personas, de los que el 49% son mujeres.

Por: **Mónica Neches Olaso**
Secretaria de Migraciones de FSC-CCOO

LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

En España estamos viviendo el proceso migratorio con especial intensidad. La llegada de inmigrantes y su permanencia constituye uno de los principales cambios estructurales experimentados por la sociedad española en la presente década, con una incidencia notable en el ámbito de la vida social y laboral.

En nuestro país hemos estado en uno y otro lado del proceso migratorio. En un periodo corto de tiempo hemos pasado de ser un país emisor a uno de acogida. La diferencia con otros países europeos con procesos migratorios mucho más antiguos y asentados es la velocidad e intensidad de llegada de inmigración. En una década hemos pasado del 2 por ciento de población inmigrante al 12 por ciento en el 2010, lo que supone más del doble de la media registrada en la Unión Europea.

Por otra parte, es importante tener en cuenta que la inmigración significó para España un importante motor de desarrollo y posibilitó el ritmo de crecimiento económico, sin olvidar que éste se produjo bajo unas condiciones en el empleo que han estado marcadas por la precariedad y la temporalidad.

Todo esto ha provocado la necesidad de acometer la elaboración de políticas públicas tendentes a ordenar los flujos migratorios, yendo más allá del control de los mismos, incidiendo en temas como la cooperación al desarrollo con los países de origen y la integración social. En este sentido, los sindicatos hemos jugado un papel relevante, sobre todo a partir de la Mesa de Diálogo Social constituida en 2004. De esa mesa surgieron algunas de las principales líneas de actuación y medidas acometidas.

SITUACIÓN LABORAL Y DESEMPLEO EN EL COLECTIVO INMIGRANTE

La crisis tiene repercusiones más duras para las trabajadoras y trabajadores jóvenes y los migrantes, ya que generalmente trabajan con contratos de corta duración, soportando mayores niveles de temporalidad y precariedad laboral, además de trabajar en los sectores más afectados por la crisis.

De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2010, los trabajadores extranjeros alcanzan la mayor tasa de desempleo, un 30,4 por ciento, que se incrementa respecto al 29,7 por ciento del año anterior. La tasa mayor es la de los trabajadores extracomunitarios.

Del estudio de la EPA también se desprende que el 80,6 por ciento de la población activa extranjera tiene menos de 45 años, frente al 62,3 por ciento de la población española. El 71 por ciento de los ocupados extranjeros tienen entre 25 y 44 años. La población extranjera supone el 15,5 por ciento del total de población activa de más de 16 años. La tasa de empleo de la población extranjera está casi 6 puntos porcentuales por encima de la tasa de la población española.

La mayoría de los trabajadores inmigrantes en nuestro país se encuentran en situación administrativa regular, por tanto en condiciones de acceso al empleo en igualdad de derechos laborales. También es preciso mencionar que no todos los trabajadores en situación irregular han entrado a través de medios clandestinos. Los trabajadores inmigrantes irregulares también engloban la irregularidad sobrevenida por la imposibilidad de renovación de su documentación por falta de empleo.

El verdadero efecto llamada para los inmigrantes en situación administrativa irregular es la economía

sumergida y el empleo irregular, que hace acudir a extranjeros sin las preceptivas autorizaciones y por canales clandestinos a nuestro país, puesto que saben que van a trabajar. No obstante, hay que tener en cuenta que la "economía sumergida" ya existía antes del proceso migratorio.

■ ■ ■ ■ ■
CCOO se adelantó a cualquier otra organización en el análisis de la inmigración como un fenómeno de especial incidencia económico laboral y que podría llegar a modificar la estructura del mercado de trabajo

DISCRIMINACIÓN - INTEGRACIÓN

Al tiempo que la población inmigrada sufre más la recesión en términos de desempleo, se ve también más castigada por el auge de los estereotipos xenófobos que siempre se revitalizan en tiempos de crisis. Resulta necesario que las administraciones públicas aumenten sus esfuerzos para revertir la percepción negativa que la ciudadanía tiene sobre la inmigración.

La reciente publicación del Informe del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia revela que la crisis económica ha endurecido la opinión que los españoles tienen de la inmigración, lo que nos lleva a apostar por seguir trabajando en el ámbito de la convivencia y la mediación para lograr una integración real, donde la inmigración que lle-



Trabajador de la construcción

LA INMIGRACIÓN EN CIFRAS

En España, en las dos últimas décadas, hemos pasado de 198.042 inmigrantes censados en 1981, el 0,52% de la población, a más de 5 millones, lo que representa un 12%. Están repartidos por todo el país de forma desigual, ya que son cuatro comunidades autónomas las que representan el mayor porcentaje, con un 65,7 por ciento de los inmigrantes.

Los extranjeros comunitarios suponen cerca del 40 por ciento de todos los inmigrantes; el 28 por ciento procede de América Latina, siendo las comunidades más numerosas la ecuatoriana y la colombiana; y el 21 por ciento proceden de África, mayoritariamente de Marruecos.

A pesar de este incremento es evidente que la actual crisis económica está reflejándose en un freno a las nuevas entradas, registrando el menor crecimiento migratorio de los últimos años, pero es previsible que una vez superada la actual crisis se vuelva a incrementar el flujo de inmigrantes, aunque con perfiles diferentes, sobre todo en cuanto a una mayor cualificación laboral.

Respecto al plan de retorno voluntario, desde noviembre de 2008 a abril de 2010 se han acogido al mismo 8.451 personas. Esto pone de relieve que la población inmigrante se encuentra consolidada en nuestro país, por lo que debemos trabajar para procurar la integración y desterrar conductas discriminatorias.

En el primer trimestre del año 2011, dejaron el país, según estimaciones del INE, 121.818 extranjeros, lo que supone un 25,7 por ciento más que en el primer trimestre de 2010. Esta salida se concentra en Madrid y Cataluña, otrora grandes receptores de inmigración.

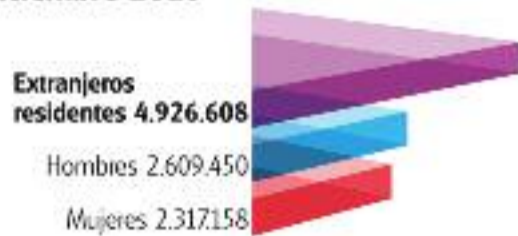
que a España tenga todos los derechos y las obligaciones como cualquier ciudadano.

Por otra parte, la Obra Social de La Caixa ha publicado este mes de mayo el estudio "Inmigración y Estado de Bienestar en España", en el que se desmonta la percepción de muchos españoles en cuanto a la creencia de que los inmigrantes hacen un uso exagerado de los recursos, tanto sociales como educativos

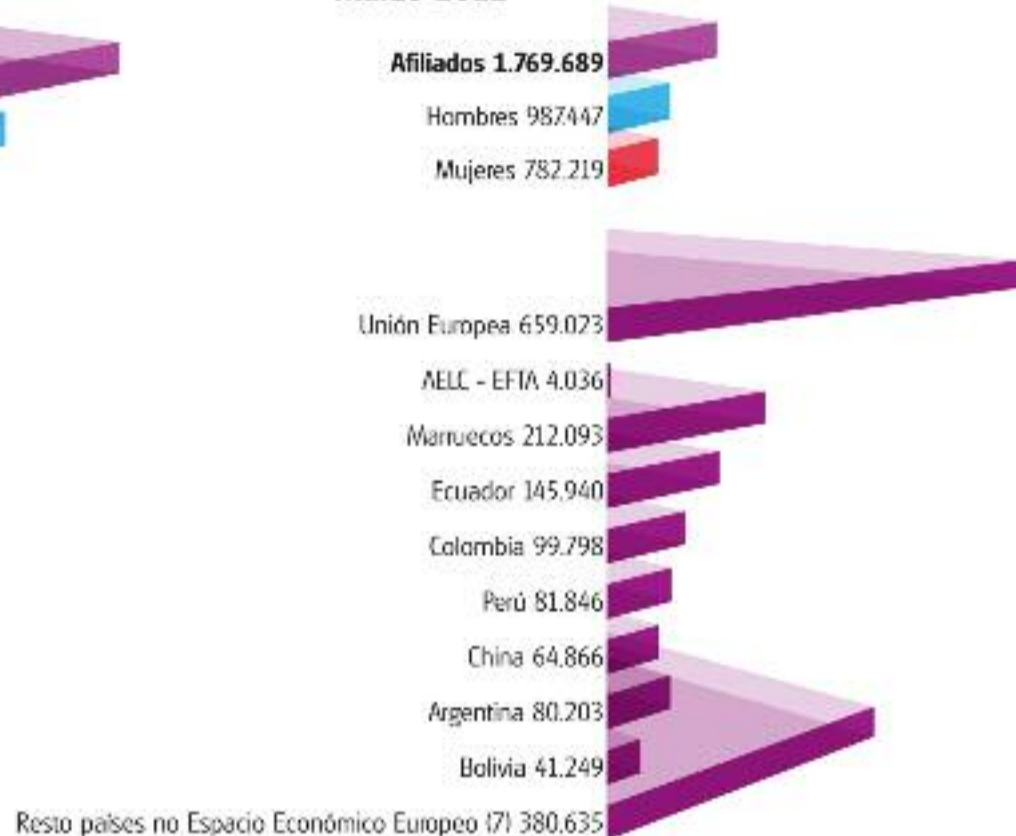
y sanitarios, pues apunta que las aportaciones de los inmigrantes siguen siendo superiores a los costes que generan para las arcas públicas, puesto que ingresan en las mismas dos o tres veces más de lo que gastan.

Según los datos estadísticos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, la mayoría de los extranjeros que han venido son jóvenes en edad de trabajar, y el número de depen-

Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor Diciembre 2010



Afiliación de trabajadores extranjeros a la Seguridad Social Marzo 2011



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración - www.mtin.es

MARCO LEGISLATIVO

La primera Ley de Extranjería en España data de 1985 y era eminentemente policial. Coincide con la entrada de España en la Comunidad Europea.

La política española de extranjería e inmigración dio un importante giro en abril de 2004, cuando se traspasaron la mayor parte de competencias de inmigración desde el Ministerio de Interior al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, donde se creó la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Posteriormente, en 2008, el Ministerio cambió su denominación a la de Ministerio de Trabajo e Inmigración, tal y como lo conocemos hoy. Esto significó dejar de darle un tratamiento policial, como venía siendo habitual, y pasar a un enfoque sociolaboral.

Actualmente la política en materia de inmigración está regulada por la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada recientemente por la Ley Orgánica 2/2009. La Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO considera inoportuna la modificación de 2009 por haberla realizado en un momento de grave crisis económica y destrucción de empleo.

No obstante, el pasado 21 de febrero se cerró el

Acuerdo de Diálogo Social en lo referente a los aspectos sociolaborales del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, reformada por la Ley 2/2009. CCOO valora el acuerdo al que se llegó de forma satisfactoria, ya que marca la continuidad del diálogo social en materia de extranjería y se da mayor participación a los agentes sociales en la gestión de los flujos migratorios.

Para CCOO, los ejes de la política de inmigración deben ser capaces de abordar la materia en toda su complejidad. Por ello, el sindicato entiende que estos ejes deben ser, al menos, la equiparación de derechos y libertades fundamentales entre extranjeros y nacionales, la gestión adecuada de los flujos migratorios, la puesta en marcha de mecanismos de integración social que sean dinámicos, y la dotación de medios materiales y humanos para la gestión ágil desde la Administración.

Por otra parte, CCOO continúa difundiendo la necesidad de ratificación del Convenio internacional de protección de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias, aprobado el 18 de diciembre de 1990 por la Asamblea de la ONU.

EL PAPEL DEL SINDICATO

Un elemento básico del trabajo sindical es la defensa de la igualdad de derechos de toda la ciudadanía, al margen de la nacionalidad u origen. Un inmigrante cuando trabaja es ante todo un trabajador, no es nacional ni extranjero. La consideración del inmigrante como trabajador nos permite huir del dilema autóctono-extranjero.

Los sindicatos, como organización de defensa de los derechos de la clase trabajadora, deben tener presente a

dientes (jóvenes y ancianos) es muy bajo. Con los años su contribución neta se irá reduciendo hasta tener un impacto neutro sobre la balanza fiscal. No obstante, es cierto que el porcentaje de gasto social dedicado a la población inmigrante ha ido creciendo en los últimos años en relación al incremento del volumen de extranjeros, pero aun así sigue siendo inferior al porcentaje de inmigrantes sobre población total.

las personas trabajadoras migrantes en su acción sindical diaria, defendiendo sus derechos tanto en el puesto de trabajo como en la sociedad en general.

CCOO no tardó en asumir su importante papel en la integración social, política y laboral de la población inmigrante dado que la misma está integrada principalmente por personas trabajadoras.

CCOO se adelantó a cualquier

otra organización en el análisis de la inmigración como un fenómeno de especial incidencia económico laboral y que podría llegar a modificar la estructura del mercado de trabajo. De hecho, en 1986 se instauraron los CITE (Centro de Información a Trabajadores Extranjeros) en Cataluña y en 1991 se creó la Secretaría confederal de Migraciones como área específica de trabajo. La implantación de esta estructura político sindical en la organización obliga a la existencia de responsables territoriales y federativos en este área.

Aun así, la afiliación de trabajadores inmigrantes todavía es muy escasa. Pesa más el sentimiento de pertenencia a una misma comunidad nacional que el sentimiento de pertenencia a la clase trabajadora, lo que ha hecho que se afilien a asociaciones y no a los sindicatos. La participación en sindicatos constituye una vía importante para su integración en el lugar de trabajo y en la sociedad.

■■■■■
Las aportaciones de los inmigrantes a las arcas públicas siguen siendo superiores a los costes que generan, puesto que ingresan en las mismas dos o tres veces más de lo que gastan

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva tiene que contemplar la realidad de los trabajadores y trabajadoras, y parte de esa realidad es la presencia de trabajadores inmigrantes. Es también un modo de hacer realidad la igualdad de trato. Quizá no podamos cambiar las normas en materia de inmigración, pero sí podemos evitar o poner fin a discriminaciones por razón de origen a través de la negociación colectiva.

Para ello, los criterios de negociación colectiva en los sectores y empresas deberían incluir las siguientes medidas dirigidas a este colectivo:

- Garantizar la igualdad de trato por razón de raza, etnia y origen en las cláusulas generales y específicas de derechos de igualdad.
 - Fomentar la contratación indefinida de inmigrantes, rompiendo con la práctica abusiva de vincular el contrato de trabajo con la vigencia temporal del permiso de trabajo concedido.
 - Eliminar o reducir las diferencias de salarios que existen en condiciones de trabajo homogéneas o equivalentes y acceso a la formación.
 - Adoptar planes de gestión de la diversidad en la empresa, con medidas que impidan la discriminación y favorezcan la integración y la cohesión social.
- En cuanto a las migraciones, las actuaciones sindicales deberán estar centradas en garantizar una adecuada gestión de las mismas para contribuir a maximizar los efectos positivos y minimizar las consecuencias negativas que implican:
- Mejorar las fuentes de información y profundizar en el conocimiento de la inmigración.
 - Apoyar políticas públicas migratorias adecuadas, velando porque las condiciones laborales de los trabajadores migrantes estén garantizadas.
 - Potenciar actuaciones que contribuyan a garantizar en los países de origen que los procesos migratorios se realizan conforme al respeto a los derechos humanos y a la legislación internacional.
 - Evitar la salida permanente de personal altamente cualificado.
 - Proporcionar información suficiente a los potenciales inmigrantes acerca de las condiciones legales de entrada en el país y las relacionadas con el mercado de trabajo.
 - Apoyar la participación social de los inmigrantes en todos los ámbitos, pero especialmente garantizar su participación en los sindicatos.
 - Intercambiar información acerca de los procesos legislativos que se desarrollen en ambos países en materia migratoria. ■