

**Documento de CC.OO.  
sobre migraciones**

Aprobado en Conferencia del Consejo Confederal  
de 17 y 18 de marzo de 1998



**Consejo Confederal  
de juventud, acción social  
y migraciones**



CE 1248  
CD-03602

## Cuadernos de Información Sindical

---

# Documento de CC.OO. sobre migraciones

Aprobado en Conferencia del Consejo Confederal  
de 17 y 18 de marzo de 1998

**CC.OO.**



*Edita:*  
Confederación Sindical de CC.OO.

*Producción:*  
Paralelo Edición, S.A.

*Madrid, julio 1999*

Depósito legal: M-28552-1999

*Impreso en papel reciclado*



## PRESENTACIÓN

Presentar los documentos que aprobamos en la Conferencia de Migraciones que celebramos en marzo de 1998 es una labor complicada por lo que éstos significan para CC.OO., como referente del trabajo que el sindicato ha venido haciendo durante muchos años con los trabajadores y trabajadoras migrantes.

La necesidad de establecer un marco legal que no discrimine en derechos a las personas inmigrantes del resto de los ciudadanos, de garantizar una política de flujos migratorios que evite las situaciones de irregularidad sobre las que se producen humillantes abusos económicos, laborales, sociales, etc., de evitar las discriminaciones en el trabajo desde nuestra acción en la negociación colectiva, de luchar contra el racismo y la xenofobia evitando que un color o una partida de nacimiento marquen diferencias, de favorecer la integración social desde el respeto a la identidad propia, de reconocer la riqueza de la mezcla y de la diversidad, son algunos de los principios que se establecen en los documentos de la Conferencia y que definen el trabajo que desde CC.OO. estamos llevando a cabo.

Compromisos que han sido impulsados desde los CITE, como el instrumento que desde el sindicato hemos puesto al servicio de las personas inmigrantes para dar respuesta a sus problemas, ofreciéndoles información, orientación y asesoramiento ante las instituciones y la sociedad de acogida y que, como recogen con claridad estos documentos, debemos impulsar en el futuro acercándonos más a las realidades laborales que sufren los y las inmigrantes.

El compromiso histórico de CC.OO. con los trabajadores y trabajadoras emigrantes debe reflejarse hoy, como definimos en la conferencia, en la defensa de sus intereses desde nuestra participación en el Consejo General de la Emigración y en el establecimiento de una verdadera política de retorno que coordine y facilite los aspectos sociales, económicos y laborales de los emigrantes que deciden regresar.

Son muchas las propuestas y reflexiones que en estas páginas se recogen, y que tienen el objetivo de marcar nuestro trabajo, pero creo que en lo inmediato tenemos algunos retos que definimos en la Conferencia y que es fundamental llevar a cabo:

- **Una nueva ley que permita el acceso a los derechos fundamentales de los y las inmigrantes**, garantizando integración social y estableciendo nuevas políticas de flujos migratorios que eviten la desprotección.

- **Transformar los CITE**. Desde el trabajo eficaz que hemos venido realizando y teniendo en cuenta el valor y el crédito que estos tienen, debemos avanzar hacia una mayor conexión con las realidades laborales de los y las inmigrantes. Sindicalizar los CITE debe significar enfocar nuestro trabajo en la lucha contra las desigualdades laborales.

- **Reforzar la participación de los y las inmigrantes en el sindicato**. Luchar contra la discriminación de los inmigrantes en el empleo, debe empezar por incorporar a nuestro trabajo sindi-

cal de manera activa a este colectivo. Desarrollar desde las Federaciones la acción sindical necesaria para evitar los abusos laborales que en muchos casos sufren debe formar parte de nuestras tareas prioritarias.

- Establecer una **política de atención sindical a los emigrantes que retornan** en permanente coordinación con otros servicios sindicales implicados en esta materia.

Estos y otros muchos son los retos que hemos decidido desarrollar en el futuro. Para ello será fundamental el compromiso del conjunto de las CC.OO. Un compromiso que debería ser similar al de las personas cuyo esfuerzo por la igualdad, desde los CITE y en las responsabilidades sindicales de inmigración en los diferentes territorios, Federaciones y en la Confederación, nos ha hecho más solidarios.

JOSÉ LUIS SÁNCHEZ GARCÍA  
SECRETARIO DE JUVENTUD, ACCIÓN SOCIAL  
Y MIGRACIONES - C.S. DE CC.OO.

# ÍNDICE

<b>I. DOCUMENTO SOBRE MIGRACIONES</b> .....	7
1. EL FENÓMENO MIGRATORIO .....	7
1.1. El derecho a emigrar .....	7
1.2. Su origen económico, político y social .....	8
1.3. Inmigración y cooperación internacional al desarrollo .....	10
2. ESPAÑA, PAÍS DE MIGRACIONES. DE LA EMIGRACIÓN A LA INMIGRACIÓN .....	13
3. LA INMIGRACIÓN .....	15
3.1. El marco legal discriminatorio .....	15
3.1.1. La integración en Europa, la libre circulación de personas y las políticas de inmigración en el ámbito comunitario .....	15
3.1.2. Evolución del marco político y jurídico en España .....	18
3.1.3. Regulación de flujos .....	20
3.1.4. Propuestas para un nuevo marco jurídico .....	21
3.2. La discriminación en el marco laboral .....	21
3.2.1. Discriminación en el acceso al empleo. La segmentación del mercado laboral por el origen de las personas .....	23
3.2.2. Competencia o complementariedad entre trabajadores/as autóctonos y extranjeros en el mercado de trabajo .....	24
3.2.3. Discriminación en el centro de trabajo .....	25
3.3. La aportación de la inmigración a la sociedad española .....	28
3.4. Acción sindical contra la discriminación y el racismo .....	29
3.5. La lucha contra la discriminación en la negociación colectiva .....	31
3.6. El diálogo intercultural en la integración social de la población inmigrante .....	33
3.7. Propuestas para la integración social .....	34
4. LA EMIGRACIÓN .....	37
4.1. Los/as emigrantes retornados/as .....	37
4.2. Las demandas de los/as emigrantes españoles .....	38

5. LA ESTRUCTURA SINDICAL FRENTE AL FENÓMENO DE LA INMIGRACIÓN .....	39
5.1. La intervención de la estructura sindical en programas de integración. Elementos comunes .....	39
5.2. La participación de los/as inmigrantes en el Sindicato .....	41
6. LOS CITE .....	43
6.1. Origen de los CITE .....	43
6.2. Los CITE y el VI Congreso de la C.S. de CC.OO. ....	43
6.3. Los CITE y su naturaleza sindical .....	44
6.4. Los CITE como instrumentos de información, orientación y asesoramiento ...	45
6.5. Los CITE y los servicios de CC.OO. ....	45
6.6. Los CITE y su mediación intercultural en CC.OO. ....	46
<b>II. RESOLUCIÓN GENERAL</b> .....	47
<b>III. ANEXOS</b> .....	49
Intervención de apertura: Secretario de Migraciones de CC.OO. ....	49
Intervención de clausura: Secretario General de CC.OO. ....	55

## 1. EL FENÓMENO MIGRATORIO

Para hacer una aproximación al fenómeno migratorio debemos situar el debate teniendo en cuenta una serie de variables que tienen que ver con el espacio temporal que pretendemos examinar y con los espacios geográficos en que este fenómeno se viene dando. Así, situaremos nuestro análisis en un tiempo contemporáneo y desde una visión nacional, europea e internacional, al entender que es un fenómeno en algunos casos inducido por expectativas generadas por la mejora de la economía de los países desarrollados y por las dificultades e insuficiencias de los modelos de crecimiento y desarrollo de los países pobres desde donde se originan estos desplazamientos de mano de obra.

Los países desarrollados absorben fuerza de trabajo de los países del Sur, lo que provoca distintas consecuencias en estos países: de un lado se producen efectos negativos por la salida de sectores dinámicos y emprendedores, a veces, incluso los sectores más formados y profesionalmente cualificados de la juventud de dichos países, pero por otro lado se producen también efectos positivos, en la medida en que se alivia el problema sociolaboral interno -la incorporación de esos/as trabajadores/as a los mercados nacionales-, y por el envío que hacen los inmigrantes de remesas de dinero a sus países de origen, revirtiendo en las economías respectivas como una importante fuente de divisas y como dinamizador del consumo y de los mercados internos.

Según un estudio del Banco Mundial, a finales de los años ochenta estos envíos suponían, para los países del *Tercer Mundo*, más de 65.000 millones de dólares anuales llegados directamente a sus familias, sin intermediarios, aumentando con esos fondos el producto interior bruto de su país (PIB).

Por otra parte, y aunque resulte paradójico en un país con altas tasas de desempleo, existen determinados sectores de la producción que, manifestando índices notables de crecimiento económico, no alcanzan a cubrir las necesidades de producción de bienes y servicios sólo con la fuerza de trabajo de origen nacional. De ahí que la mano de obra extranjera convenga a los intereses del capital y las empresas de los países desarrollados, estratégicos demandantes y beneficiarios consiguientes de la inmigración.

Sin duda, el fenómeno migratorio en nuestro tiempo es una manifestación clara de un mundo cada vez más globalizado y al servicio de la coyuntura económica, que adapta sus necesidades de producción en función de criterios de máxima rentabilidad, provocando movimientos y trasvases de mano de obra de unos países a otros.

### 1.1. *El derecho a emigrar*

Es una evidencia que los pueblos, por motivaciones diversas y de distintos modos, han cambiado a lo largo de la historia sus asentamientos geográficos, emigrando en busca de mejores condiciones de vida.

El derecho a emigrar forma parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pero este derecho no lleva la contraprestación del derecho a inmigrar. Es decir, el derecho univer-

salmente reconocido a salir del asentamiento de origen no se correlaciona con el reconocimiento del derecho a llegar a ningún sitio.

Esta realidad constituye un importante motivo de discusión, sobre todo en los países desarrollados, originando debates importantes entre colectivos sociales que quieren otorgar ese derecho a la residencia y a la ciudadanía a personas procedentes de otros lugares, otras ciudades u otros pueblos.

Pero además, en ocasiones, se trata de una «necesidad de emigrar», para muchas personas que sufren una situación que les impide vivir dignamente en sus países de origen. Estas reflexiones, recogidas en los documentos del V Congreso Confederado, evidencian una disociación entre dos mundos diferentes: el rico (los países desarrollados) y el pobre (el llamado «tercer mundo»).

Por otra parte, conocer el fenómeno migratorio y todas sus implicaciones nos lleva, en primer lugar, a reconocer la diversidad cultural y la compleja heterogeneidad de proyectos migratorios que confluyen en las sociedades de destino. Son cuestiones determinantes la variedad de estrategias, situaciones y estilos de vida, en definitiva condicionamientos culturales que las personas migrantes ponen en práctica para vivir en otro país.

Desde este punto de vista, podemos constatar que los colectivos de migrantes presentes en la mayoría de países económicamente más desarrollados, no constituyen una población en absoluto homogénea bajo ningún punto de vista. Ya en el país de origen, incluso antes de tomar la decisión (libre o forzosa) de emigrar y se cuente con los medios para hacerlo, se ha iniciado el proceso migratorio. Son muchos los elementos y estímulos que confluyen: sentimientos de insatisfacción, precariedad (objetiva o no), expectativas de ascenso social, antecedentes migratorios en la familia, círculo de amistades o vecindario, aspiración a derechos laborales, sociales, políticos o culturales, presión social..., y posesión de los recursos mínimos necesarios para emigrar.

En definitiva, frente a quienes nunca hubieran deseado abandonar su país de nacimiento, nuestra aspiración, como *Sindicato que fundamenta sus principios en ideales de solidaridad, igualdad, justicia y libertad*, debe seguir siendo el fomento de la paz, la estabilidad y el equilibrio entre todos los lugares del mundo.

## 1.2. Su origen económico, político y social

Nos enfrentamos a un mundo particularmente marcado por las *migraciones internacionales intensivas y en ocasiones violentas*. Ellas son el resultado de la combinación cada vez más compleja de factores:

- **económicos** (la expansión de las relaciones de producción de tipo capitalista, la generalización de la salarización, la proletarianización masiva de las capas campesinas y rurales, la internacionalización de las economías...),
- **políticos** (las guerras, los intereses estratégicos, el avance del neoliberalismo y la hegemonía del modelo occidental...),
- **sociales** (la pauperización, el desarraigo, la exclusión, la expropiación, degradación del medio ambiente, cambios demográficos...).

Esta gran tendencia del capitalismo hacia la globalización conlleva igualmente fuertes exigencias competitivas. La mundialización, cuya base es la búsqueda de los beneficios al menor costo, ha podido subordinar las sociedades del planeta a la lógica del mercado, en palabras de la Organización Mundial de Consumidores. Una lógica en absoluto neutra, que se fundamenta en el aprovechamiento de los recursos tanto humanos como naturales del Sur para que en el Norte podamos mantener nuestro actual nivel de vida.

El acceso al mercado de trabajo internacional, de hecho mundial, es desigual. No atrae

prácticamente más que perfiles profesionales que responden a las necesidades específicas de las empresas modernas con una tecnología sofisticada. Otros trabajadores y trabajadoras se encuentran excluidos y enfrentados a la precariedad del empleo o en el peor de los casos a las migraciones venturosas que producen muertos a diario. Las sociedades del Sur se ven obligadas a buscar fórmulas para diversificar sus recursos. Tanto es así que llevará necesariamente a acrecentar los procesos migratorios y la distancia que separa los países ricos de los países empobrecidos. La inmigración que denominamos «obligada» se inscribe en ese proceso.

Abordar el análisis de los factores que determinan los desplazamientos de población, tanto forzados como voluntarios, es cada vez más complejo, pues no podemos ignorar que la cuestión fundamental es, precisamente, el desequilibrio entre el Norte y el Sur: nada puede impedir que el 80% de la población mundial, mientras siga en la más absoluta pobreza, intente compartir las riquezas que saben hay en el Norte.

La distancia entre ricos y pobres, entre países desarrollados y menos desarrollados, aumenta de manera preocupante. Más de mil millones de personas se encuentran en la extrema pobreza, situación que se agudiza de manera especial en las mujeres. Es el injusto orden mundial, que domina actualmente las relaciones económicas entre países, el principal causante de los desequilibrios y la pobreza de la mayor parte del planeta y el que obliga a muchas personas a desplazarse en busca de una oportunidad que mejore sus condiciones de vida. Este orden económico que ahoga la economía de los países del Sur con la deuda externa se sostiene en éstos a través de una clase política y social autóctona que, en muchos casos, colabora en la destrucción de los sectores productivos y riquezas nacionales e impide el crecimiento social, económico, científico y cultural de sus propios países. En tales casos, el abismo entre la minoría que detenta el poder y la mayoría de la población es cada día mayor, como lo es el empobrecimiento de la población.

En muchos de estos países tales situaciones económicas se mantienen gracias a una política de represión y limitación de libertades democráticas y sindicales. La represión, las guerras civiles, las intervenciones militares, se unen a los factores económicos antes mencionados, siendo las causas más importantes de los desplazamientos de población. Las causas económicas se mezclan o se confunden con políticas y las sociales, interviniendo todas, en mayor o menor medida, en la motivación de los movimientos migratorios.

En estos últimos años se ha agravado la situación: la desaparición de la política de bloques, la gravedad de la situación sociopolítica de los países del Este, el desplazamiento de la línea divisoria entre el Norte y el Sur —pasando los «países de emigración» de Europa meridional (Italia, España y Grecia) a «países de inmigración»—, la nueva división internacional del trabajo y el reforzamiento de un intercambio desigual en el comercio internacional, la profundización de la crisis, la fragmentación social, el fortalecimiento de las identidades primordiales, el mayor alcance de las comunicaciones y, por consiguiente, la difusión del modelo occidental, sin cuestionar su validez o la fragilidad del equilibrio sociopolítico y económico de gran parte de los países del Sur..., son variables de peso para analizar por qué el mundo surgido de la modernidad, sus estructuras y valores de seguridad están siendo cuestionados.

La inmigración es, pues, una clara consecuencia de la situación descrita. Y la dimensión de los desequilibrios y su gravedad, reforzados en el Sur por la existencia de redes ilegales de tráfico de trabajadores/as y en el Este por la eliminación de obstáculos jurídicos al desplazamiento, se traducirán en un progresivo aumento del número de personas que se desplazan hacia países de la Unión Europea.

### 1.3. Inmigración y cooperación internacional al desarrollo

El movimiento sindical no puede afrontar el fenómeno migratorio sin dejar de luchar por asentar un *modelo cooperativo o solidario de sociedad sobre la profunda reestructuración de las pautas de distribución del ingreso, de la producción y del consumo a escala mundial.*

El VI Congreso Confederado de CC.OO. asumió la cooperación *como expresión concreta del internacionalismo solidario, que se inscribe en el espacio de una acción sindical total que no puede ser reducida al diseño de acciones e instrumentos de carácter supranacional —tan necesarios, sin embargo—, sino que además debe generar una práctica sindical capaz de dotar a los trabajadores y las trabajadoras de los instrumentos necesarios para entender los problemas del empleo, la jornada, el salario, etc., como manifestaciones concretas de las tendencias globales del modelo de economía mundial...*

De acuerdo con esto, hemos de trabajar, a nivel internacional, para la aplicación de los derechos laborales y sociales, situados en el mismo marco universal de los Derechos Humanos, en pro de la equiparación de derechos de todos los trabajadores y trabajadoras del mundo (especialmente en los sistemas públicos de protección social, en las condiciones laborales y en la prohibición del trabajo infantil), reivindicando una redistribución mundial más justa a partir de otros modelos de desarrollo alternativo.

Sólo de este modo podremos ir avanzando en la solución del déficit de desarrollo y crecimiento económico que lleva a los hombres y mujeres del Sur, necesarios para el desarrollo de sus países de origen, a buscar en el Norte oportunidades que no encuentran allí.

De la Fundación Paz y Solidaridad (*Nuestro Mundo es un Proyecto Solidario*) podemos extraer, en esta línea, que *la lucha por una sociedad mejor no puede reducirse al ámbito local y más inmediato, tiene que tener una dimensión global. La solidaridad ya no puede tener fronteras, como no las tienen la economía, la información, ni las ideas. Lo mismo que la economía se ha hecho transnacional, estas luchas para alcanzar sociedades mejores están condicionadas por factores políticos y económicos de carácter internacional.*

Tal como constató el VI Congreso Confederado, a largo plazo no hay otra opción que reivindicar políticas alternativas de cooperación para acelerar el desarrollo económico de los países del Sur, lo que posiblemente desincentivaría la emigración, al menos disminuiría la necesidad de emigrar, en la medida en que desaparecen algunas causas de estos flujos migratorios.

Sin embargo, estas políticas todavía no se desarrollan de la forma ni en los ritmos deseados, ni cualitativa y cuantitativamente. El VI Congreso acordó necesario seguir *presionando al Gobierno para que se promulgue un norma jurídica que ampare legalmente la cooperación internacional para el desarrollo, garantice el incremento de los recursos que se le destinan hasta alcanzar el 0,7% del PIB y establezca realmente mecanismos participativos de información, control y seguimiento de las políticas gubernamentales en este área.*

Pero además, nuestra actitud como trabajadores y trabajadoras que damos expresión concreta a la solidaridad no puede ser otra que la de recibir la presencia de comunidades extranjeras procedentes del Sur en nuestros países, regiones, barrios... del Norte, en la mejor disposición, haciéndonos responsables de exigir y adoptar las medidas precisas para lograr una verdadera integración sociolaboral.

Más allá de una cuestión de solidaridad, se trata también de contribuir, con una adecuada atención a las personas inmigrantes en los países de acogida (otro modelo de «cooperación»), al desarrollo de sus países de procedencia. Es decir, los trabajadores y trabajadoras inmigrantes son, sin lugar a dudas, agentes directos de cooperación al desarrollo de sus lugares de origen.

En este sentido hay que desarrollar la solidaridad y la cooperación con los sindicatos de los

países de procedencia de la población inmigrante, en diferentes niveles: para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras de esos países; para defender las libertades sindicales y democráticas, y para desarrollar conjuntamente unas campañas destinadas a hacer conocer las realidades sociales, económicas y culturales de nuestros respectivos países, intentando desmitificar la imagen exagerada sobre «la prosperidad y el enriquecimiento fácil» en Occidente y, al mismo tiempo, ofreciendo las informaciones necesarias sobre los países de destino. Una coordinación para combatir y denunciar las mafias que se enriquecen en los países del Sur y en los de acogida con la introducción clandestina de inmigrantes.

## 2. ESPAÑA, PAÍS DE MIGRACIONES. DE LA EMIGRACIÓN A LA INMIGRACIÓN

Nuestro país ha exportado mucha mano de obra durante las últimas décadas. Nuestra emigración tradicional, esencialmente económica, había tenido como destinos América Central, del Sur, la actual Argelia, Marruecos, Francia y los países centroeuropeos.

A partir de los años cincuenta, se produjo una entrada masiva de inmigrantes en una Europa que necesitaba reconstruir sus maltrechas economías de postguerra. Los españoles hemos emigrado, hasta épocas muy recientes, por causas económicas, políticas o sociales, en busca de condiciones de vida dignas y por la falta de libertades provocada por los años de dictadura. Somos, por lo tanto, un país de emigración, que ha tenido más de tres millones de emigrantes, de los cuales cerca de dos millones todavía residen fuera.

Hubo, además, otro tipo de migraciones, denominadas *interiores*. En torno a los años sesenta, aparecen desplazamientos masivos de población desde las zonas rurales o más deprimidas a zonas urbanas e industriales, que vinieron a conformar algunas de las grandes ciudades actuales.

Entre la multitud de cambios y transformaciones producidas en la sociedad española, destacan dos hechos que alteran la imagen tradicional de nuestro país: la adhesión de España a la CEE en 1986, y el cambio de dirección del movimiento migratorio, durante muchos años marcado por la emigración, y que, a partir de entonces, advierte un predominio de la inmigración, fenómeno que crece significativamente y al que se añade un progresivo retorno de emigrantes a sus poblaciones de origen.

Sin embargo, al abordar esta realidad emergente desde conceptos de «presión migratoria» y «políticas necesarias de control de flujos migratorios», a menudo se ignoran las cifras reales de inmigración y su peso relativo sobre la población autóctona.

En la Unión Europea se estima existen unos 15 millones de inmigrantes, lo que significa una media del 6% de la población en la Europa Comunitaria (6,3% en Francia, 9% en Bélgica, 7,5% en Alemania; 32% en Luxemburgo). En España, el total de los extranjeros residentes, a 31-12-96, ascendía a 538.984 personas, situándose en el 1,4% de la población, cifra a todas luces muy por debajo de la media comunitaria.

Por otra parte y como dato muy significativo, debemos tener en cuenta que aproximadamente el 70% de los casi 14 millones de refugiados que hay en el mundo encuentran la protección necesaria en los países del llamado Tercer Mundo. Son precisamente éstos los que observan la mayor presencia de poblaciones desplazadas por las guerras, los desastres naturales o los enfrentamientos étnicos o religiosos, mientras Europa tan sólo acoge un 24%, haciendo más evidente la injusta distribución de las cargas solidarias.

El frío análisis de estos datos nos hace llegar a una serie de conclusiones sobre la magnitud de la realidad expresada:

- *Que no son precisamente los países más desarrollados y con niveles de vida más altos, sino aquellos que tienen menos posibilidades e ínfimos medios los que soportan la mayor cantidad de inmigrantes, refugiados y desplazados, aportando, aun sin recursos, la mayor cuota de solidaridad.*
- *Que la presencia de inmigración en los países desarrollados viene determinada por su rentabilidad para los mercados de trabajo, configurados en función de grupos de presión, de los beneficios de las empresas y para los fines de rentabilidad del capital.*

### 3. LA INMIGRACIÓN

CC.OO. reconoce que el mercado de trabajo es un elemento clave y determinante a la hora de regular la presencia de los colectivos de trabajadores y trabajadoras inmigrantes y su inserción sociolaboral en nuestro país, excepción hecha de los/as demandantes de asilo y los/as desplazados/as cuyo derecho a ser acogidos/as, independientemente de nuestra propia situación económica y social, se encuentra reconocido como mandato constitucional y legal, aunque la modificación de la Ley de Asilo y Refugio, hecha en 1994, haya provocado un descenso significativo en el número de solicitudes admitidas a trámite y en la concesión de este derecho.

Sin embargo, nuestra posición debe ir acompañada de un compromiso real y una acción efectiva en favor de la cooperación al desarrollo de todos los pueblos, pues ya hemos concluido que, mientras siga existiendo el desequilibrio económico actual (el 20% de la población del planeta consumimos el 80% del total de sus riquezas), la perspectiva de la emigración será siempre una opción legítima de quienes aspiran a encontrar en otras latitudes unas condiciones de vida más dignas.

#### 3.1. *El marco legal discriminatorio*

La Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, conocida como Ley de Extranjería, configura, desde 1985, el marco legal en el que se desarrolla la política de inmigración. Esta ley, como vamos a explicar después, ha limitado a esas personas el acceso a gran parte de los derechos fundamentales, fomentando la discriminación y dificultando la estabilidad de los/as inmigrantes por una concepción de errónea temporalidad del fenómeno migratorio.

Entender las migraciones como un fenómeno transitorio, y siempre al servicio de la coyuntura económica para atender aquellas demandas que no alcanza a cubrir la mano de obra nacional, prefigura una imagen del/la inmigrante como sujeto sin cualificación profesional; que ocupa un puesto de trabajo penoso, peligroso o precario; y que, por razón de su origen y de la limitada normativa vigente, carece de derechos fundamentales, de mínimas condiciones de seguridad en el empleo y de medidas políticas que favorezcan su integración social.

Las políticas existentes en el marco europeo limitan el derecho a vivir en familia, la residencia permanente y la posibilidad de acceder a la nacionalidad del país de acogida, y no hacen mención alguna en relación a los/as ciudadanos/as extranjeros/as que, demostrando arraigo y relación laboral, demandan regularizar su situación legal.

#### 3.1.1. *La integración en Europa, la libre circulación de personas y las políticas de inmigración en el ámbito comunitario*

La integración de nuestro país en la Unión Europea ha supuesto, por una parte, la incorporación de todo el acervo jurídico comunitario respecto a la libre circulación de los nacionales europeos y sus familias dentro de la Unión, y, por otra, la cooperación intergubernamental en asuntos como la inmigración de ciudadanos/as extracomunitarios y el derecho de asilo a través de los procedimientos previstos en el Tratado de la Unión Europea adoptado en Maastricht.

El Tratado de la Unión Europea establece la llamada «ciudadanía europea» como condición jurídica de los nacionales de cualquier estado miembro y su contenido material está conformado por el derecho a la libre circulación y residencia, el derecho a sufragio activo y pasivo en las elec-

ciones locales y al Parlamento Europeo, el derecho a la protección diplomática y consular y el derecho de petición ante el Parlamento Europeo y el Defensor del Pueblo.

La libre circulación de trabajadores constituye uno de los pilares básicos de la construcción europea. La eliminación de las trabas a este derecho supone un factor de integración de las personas, de construcción y de identificación con el espacio físico, político, económico y social europeo. En este sentido, una integración real en el territorio que trabaja una persona debe lograrse mediante la equiparación de sus derechos sociales y de Seguridad Social con el/la trabajador/a nacional en orden a la *transportabilidad* de un país a otro.

En los artículos 48 a 51 del Tratado Constitutivo de la CEE reside la regulación fundamental que establece la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea. Cabe destacar el contenido del artículo 48.2 al afirmar que la libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de nacionalidad entre trabajadores de los estados miembros con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo. Asimismo, el 48.3 matiza ese derecho de la libre circulación a:

- Responder a ofertas efectivas de trabajo.
- Desplazarse libremente para este fin en el territorio de los estados miembros.
- Residir en uno de los estados miembros con objeto de ejercer en él un empleo.
- Permanecer en el territorio de un estado miembro después de haber ejercido en él un empleo.

Pero todos estos derechos no pueden ser ejercidos por todas las personas que residen legalmente en el territorio de cada uno de los estados. Solamente lo pueden ejercer los nacionales de los países miembros y otras categorías de personas como los refugiados y apátridas y familiares de trabajadores/as, aunque no tengan la nacionalidad de algún país miembro.

Por tanto, la primera limitación que nos encontramos para ejercer efectivamente este derecho es la de la nacionalidad, concepto que es necesario superar para ejercer con total libertad uno de los fundamentos básicos de la construcción social europea, como es la libre circulación de las personas.

Además, una de las aportaciones que el Acta Única Europea realiza a lo que denomina el Mercado Interior es aquello que define como un espacio sin fronteras en el que está garantizada la libre circulación de las mercancías, de las personas, de los servicios y de los capitales.

Podemos comprobar que mientras va siendo una realidad la libre circulación de mercancías, servicios y capitales, la de las personas —concepto mucho más amplio que el de trabajadores— todavía se encuentra con limitaciones que no permiten un ejercicio real de ese derecho tan solemnemente proclamado.

Además, si consideramos que uno de los factores claves para poder ejercer la libre circulación es el de que los periodos trabajados en los diferentes países puedan ser tenidos en cuenta por las diferentes legislaciones nacionales para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales, así como para el cálculo de éstas, veremos que este principio no es extensible a todas las categorías de personas que han trabajado en los diferentes países de la Unión Europea. La conclusión a la que podemos llegar es que la libre circulación de personas no se está dando todavía en la extensión que nosotros deseamos.

Más concretamente en España, los derechos a residir y a trabajar de los ciudadanos y ciudadanas comunitarios y sus familiares así como de los/as familiares de los/as españoles, regulados sobre la base del tradicional derecho de libre circulación de los/as trabajadores/as comunitarios, encuentran todavía bastantes obstáculos y vacíos legales para su pleno ejercicio. Restricciones sobre todo en lo referente a la documentación de los/as familiares extracomunitarios, requisitos exorbitantes para la concesión de exenciones de visado, inexistencia de normas para la revocación de ór-

denes de expulsión dictadas mientras el familiar estaba sujeto al régimen general, hacen que el ejercicio de estos derechos en determinados ámbitos sea aún bastante precario.

En todo caso y hasta el momento, han sido los ciudadanos no comunitarios que residen en España quienes han visto más restringidos sus derechos, en la misma medida en que la política sobre inmigración en el ámbito de la Unión Europea establece fuertes limitaciones a la entrada y permanencia de estas personas.

La primera restricción que sufren los nacionales de terceros estados en este sentido viene ordenada por la política común de visados que los estados miembros están obligados a consensuar a través del procedimiento previsto en el Tratado de la Comunidad Europea. El Consejo, por unanimidad hasta 1996 y posteriormente por mayoría cualificada, y a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, determina los países terceros cuyos nacionales deben estar provistos de un visado para cruzar las fronteras exteriores de los estados miembros. Fruto de esta competencia comunitaria —la única en materia de inmigración—, han sido varios reglamentos que establecen un modelo uniforme de visado y la lista de terceros países cuyos nacionales necesitan visado para entrar en la Unión Europea.

No obstante, la práctica totalidad de las decisiones comunitarias sobre inmigración han sido adoptadas a través del procedimiento previsto en el Tratado de la Unión Europea sobre la cooperación intergubernamental en los ámbitos de la justicia y los asuntos de interior, conocido como el tercer pilar.

En lo referente a las futuras líneas de actuación sobre política migratoria en el ámbito comunitario, el Tratado de Amsterdam de junio de 1997 prevé la progresiva adopción por el Consejo de medidas relativas a la inmigración, el asilo y el control de fronteras, así como la integración del acervo de Schengen en la Unión Europea. Todo esto significa «comunitarizar» definitivamente las decisiones en materia de inmigración y asilo sobre la base de lo ya dispuesto en los Acuerdos de Schengen, salvo las reservas que han efectuado al respecto el Reino Unido, Irlanda y Dinamarca.

El panorama político y jurídico de la Unión Europea respecto a la inmigración es cuando menos inquietante, a la vista de las graves consecuencias de la entrada en vigor del Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen y la decisión de la mayoría de los estados miembros de avanzar en esa misma línea. El establecimiento de una virtual *zona de libertad, seguridad y justicia*, a costa de la vulneración de derechos de los ciudadanos y ciudadanas de terceros países, no fortalece en absoluto la idea de una Europa más democrática y solidaria. Libertad, seguridad y justicia son valores y principios que no pueden ser patrimonio únicamente de los nacionales de los estados miembros.

Por todo ello, se ha de avanzar en el ámbito europeo hacia una nueva comprensión de la libre circulación de personas y de las políticas de inmigración, en el horizonte de la ampliación del concepto de ciudadanía europea a todas las personas que residen en la Unión Europea y no sólo a los nacionales de los estados miembros. CC.OO. debe asumir esta reivindicación y desarrollar, a través de la CES, propuestas basadas fundamentalmente en los siguientes aspectos:

- El ejercicio de la libre circulación y el acceso a los derechos sociales para todas las personas residentes en el territorio de la Unión Europea.
- Ampliar los plazos para trasladarse a otro país en búsqueda de empleo.
- Remover los obstáculos que impiden el acceso al empleo en determinadas actividades de las Administraciones Públicas.
- Ampliación de las normas comunitarias en materia de Seguridad Social a diversas categorías de personas excluidas de ellas: empleados públicos que tengan régimen propio, estudiantes, etc.
- Armonizar los sistemas de Seguridad Social europeos para favorecer que la generación de

derechos en un país no sea menor que el generado por ese mismo trabajo en otro, como una tendencia a la construcción de un Sistema Europeo de Seguridad Social.

- Aplicación inmediata de todos aquellos Acuerdos Europeos de Asociación con terceros países que contemplan la eliminación de la nacionalidad como exigencia para acceder a los mismos derechos que los nacionales del país de residencia.
- Intensificar a través de convenios bilaterales la aplicación no discriminatoria de los derechos sociales en ambos países y la aplicación de la multilateralidad en función de las relaciones que ambos países tengamos con un tercer país o con la Unión Europea. Sea el caso de Marruecos con España y la Unión Europea, o bien Argentina y España con los países de Mercosur. Promover el reconocimiento y efectiva aplicación de los derechos sociales en los ámbitos geográficos en los que se extienden los acuerdos económicos de los países.
- Exigir una mayor operatividad de aquellos organismos europeos (como el Observatorio europeo contra el racismo) encargados del control y prevención del racismo y la xenofobia, y en los que poder exigir la efectiva aplicación de la libre circulación de personas y el acceso a los derechos sociales.

### 3.1.2. *Evolución del marco político y jurídico en España*

Ante la aparición, a finales de la década de los setenta, de un ligero pero constante flujo de inmigración, surge la necesidad de una regulación normativa del nuevo fenómeno, que lleva al Gobierno de UCD a presentar un primer proyecto de ley de extranjería, obteniendo un gran rechazo político y social.

En 1985, el primer Gobierno del PSOE consigue el consenso parlamentario suficiente para aprobar la Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, posteriormente desarrollada por reglamento, no sin fuertes contestaciones por parte de las organizaciones sociales, entre las que se encuentra CC.OO., que solicitaron al Defensor del Pueblo la interposición de un recurso de inconstitucionalidad. La sentencia, de julio de 1987, declaró la nulidad de varios artículos que restringían los derechos de reunión y de asociación así como la tutela judicial efectiva.

Por otra parte, la llamada «Ley de Extranjería» estableció un proceso puntual de regularización de inmigrantes, tanto de aquellos que hasta el momento y a causa de su nacionalidad estaban exentos de la obligación de obtener permiso de trabajo como de quienes nunca lo tuvieron. No obstante, el proceso concluyó con un aparatoso fracaso.

A partir de entonces, comienza a generarse en España una considerable bolsa de trabajadores/as extranjeros en situación irregular, como consecuencia de una ley que, además de dificultar la presencia de inmigrantes en nuestro país, obstaculizaba su integración.

Tras nuevas movilizaciones sociales convocadas, el Parlamento se replanteó algunas líneas básicas en materia de extranjería y aprobó una Propuesta no de Ley en abril de 1991. Su aspecto más importante fue la solicitud al Gobierno de un nuevo proceso de regularización, que resultó aprobado por acuerdo del Consejo de Ministros y cuya vigencia fue de junio a diciembre de ese mismo año.

A diferencia del anterior proceso, éste contó con la participación activa de las organizaciones sindicales y sociales, reglariéndose la situación laboral de más de cien mil inmigrantes en España.

Sin embargo, a pesar del buen resultado del proceso de regularización de 1991, los efectos de la normativa vigente, en general, eran insuficientes para promover la integración de los y las inmigrantes, pues la ley facilita su expulsión de la legalidad y, por supuesto, del país.

Aunque la pretensión de las organizaciones sociales para modificar la ley no prosperó, fue aprobado un Plan de Integración, constituyéndose el Foro de Integración Social de los Inmigrantes —reclamado por CC.OO. desde su V Congreso— como órgano consultivo y de participación.

En junio de 1994, y tras diversos contactos de CC.OO. con los Grupos Parlamentarios instando la modificación la ley, se optó por solicitar al Gobierno un nuevo Reglamento de Extranjería, presentando una propuesta articulada que se expuso al presidente del Gobierno, con el resultado inmediato de constitución de una mesa, participada por responsables de los Ministerios con competencias en la materia y un observador de Presidencia.

Tras casi un año de conversaciones, y recogiendo una parte de las propuestas realizadas, el Gobierno aprobó el actual Reglamento de Extranjería (Real Decreto 155/1996). Este nuevo reglamento introdujo algunos cambios importantes en la normativa de extranjería, aunque la reforma estaba limitada inevitablemente por la propia Ley de Extranjería y por los acuerdos de Schengen. Por una parte, ha introducido elementos positivos, como su adecuación a la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la mejora de la duración de los permisos de trabajo y residencia, la creación del permiso de residencia permanente, o la posibilidad de trabajo a tiempo parcial de los extranjeros con permiso de estudiante; pero, por otra, ha mantenido los elementos discriminatorios de la ley que desarrolla y ha introducido otros nuevos derivados de la adecuación normativa a los acuerdos de Schengen.

Después de casi dos años de entrada en vigor del nuevo reglamento, la Administración no ha logrado aún su aplicación con criterios integradores y en muchos departamentos administrativos apenas conocen el texto. Miles de inmigrantes siguen estando en situación de irregularidad, se sigue aplicando una dura política de expulsiones y hay nuevos intentos, por parte del actual Gobierno, de introducir más restricciones (por ejemplo, la posibilidad de extradición pasiva de una persona asilada en España, prevista en el proyecto de ley orgánica de cooperación jurídica internacional en materia penal).

Es de destacar la importante implicación de las organizaciones sindicales españolas en los temas de extranjería, y el desarrollo de una línea de trabajo y atención al colectivo, en relación a sus homólogas europeas. Así, con diferente intensidad y en especial desde la creación de los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE), Comisiones Obreras no sólo ha venido renovando su compromiso para con ellos/as, sino que su papel de mediación e intervención institucional ha logrado sustanciales mejoras en la práctica.

Por otra parte, en 1993, y con continuación en 1994, 1995 y 1997, la Administración pone en marcha una deficiente política de contingentes, configurados normativamente para canalizar los flujos migratorios hacia nuestro país, pero la gran mayoría de solicitantes en este procedimiento son trabajadores/as extranjeros/as que ya se encuentran en España, evidenciándose así un nuevo fracaso en la integración social y laboral de los/as inmigrantes.

La realidad es que existen miles de trabajadores y trabajadoras extranjeros que pueden acreditar un arraigo y una integración en España desde hace ya bastantes años, a pesar de que están cubriendo puestos de trabajo en condiciones muy inferiores a las mínimas que marca la ley y que carecen de la situación jurídica de legalidad, aun cuando la vienen reclamando desde su entrada en nuestro país. Estas personas son, en su mayor parte, quienes pretenden acogerse a los contingentes anuales.

La Administración conoce perfectamente la situación, pero viene negándose a afrontar el problema con la suficiente voluntad política desde hace muchos años. La unanimidad de las organizaciones no gubernamentales y sindicales en torno a este asunto, al exigir medidas que permitan regularizar definitivamente a estas personas, conforma el consenso social previo y necesario para una verdadera «política de estado» sobre inmigración. Un consenso social que los responsables políticos se niegan sistemáticamente a llevar a la práctica.

La falta de coordinación de los departamentos ministeriales con competencias en políticas migratorias, debido fundamentalmente a las diferentes perspectivas que defienden sobre la inmigración; la ausencia de un desarrollo normativo tras la aprobación del nuevo reglamento de extranjería en asuntos como la reagrupación familiar o la renovación de los permisos de trabajo ligada a la propia integración sociolaboral de los inmigrantes; la vulneración de derechos y el incumplimiento de la normativa vigente por parte de la Dirección General de Asuntos Consulares y de algunos consulados en la expedición y concesión de visados; la interpretación y aplicación restrictiva de los avances logrados con el nuevo reglamento por parte del Ministerio del Interior y las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno; toda esta problemática, en definitiva, reclama que CC.OO. reafirme el compromiso adquirido hace años con los trabajadores y trabajadoras extranjeros en España y continúe exigiendo a los poderes públicos un nuevo marco jurídico y administrativo que garantice su legalidad, igualdad de derechos, estabilidad y seguridad.

Entretanto, ha de cambiar radicalmente la actuación de los consulados españoles en los países de procedencia de la inmigración, de modo que presten la información y el apoyo necesarios, evitando actitudes discrecionales en la gestión y concesión de visados.

### 3.1.3. Regulación de flujos

La actual normativa de extranjería parte de una concepción general de tipo policial y burocrático en el tratamiento de la inmigración: el aspecto central radica en el control de los flujos y en la consideración del fenómeno migratorio como cuestión de orden público. La integración de la población inmigrante ha comenzado a estar presente en la política gubernamental, pero sólo como una cuestión secundaria. La política y la normativa de extranjería requieren un avance sustancial en favor de una auténtica política de integración.

La normativa en materia de extranjería debe corregir la situación de discriminación e inferioridad de derechos a la que está sometida la población inmigrante, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Se requiere una **política activa de regularización** de inmigrantes que se encuentran en situación irregular. Es necesaria la puesta en marcha de un procedimiento permanente y restringido de regularización que sea un instrumento eficaz en la lucha contra el empleo irregular y permita a la vez la regularización de quienes pueden demostrar el desempeño de una actividad laboral o el arraigo en nuestro país.
- La **política de contingentes anuales** debe servir realmente para canalizar el flujo de trabajadores y trabajadoras extranjeros hacia nuestro país. La actual inexistencia de vías ordinarias para la regularización hace que se utilicen los contingentes para regularizar a personas que ya están aquí. La apertura de esas vías mediante la adopción de lo que acabamos de denominar como una política activa de regularización permitiría, por otra parte, la puesta en marcha de contingentes anuales basados en la situación del mercado de trabajo, y negociados con los sindicatos, según criterios distintos a los que se han seguido hasta ahora, pues de éstos ha resultado la consideración estricta de canalizar a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes a determinados sectores de actividad y a determinados puestos de trabajo. Reivindicamos, además, **la importancia que en este procedimiento debe tener la mediación sindical**, debido a las relaciones privilegiadas que mantenemos con las organizaciones sindicales en aquellos países de donde proceden la mayoría de los inmigrantes, la Administración debe reconocer e impulsar el establecimiento, a través de programas de colaboración, de vías de asesoramiento e información a los inmigrantes en sus propios países de origen.

### 3.1.4. *Propuestas para un nuevo marco jurídico*

Un avance normativo de las características descritas debe tener como referente los siguientes objetivos:

- La integración de la población inmigrante (lo que equivale al acceso a una situación de equiparación de derechos con la población autóctona) ha de ser el eje central sobre el que gire el nuevo marco legal y administrativo que el proceso migratorio está demandando.
- La eliminación de todas las causas de discriminación en el acceso al empleo para los/as inmigrantes que hayan renovado su permiso.
- La eliminación de causas de discriminación en el acceso al empleo público, vinculando los derechos laborales a la consecución de derechos civiles, por otra parte muy condicionados a los avances homogéneos en el marco de la Unión Europea. Las Federaciones del Área Pública deberán impulsar las iniciativas concretas en los ámbitos transnacionales en que operan, para favorecer la supresión de cláusulas discriminatorias por razón de nacionalidad, en función de las necesidades propias de los distintos tipos de actividad y servicios públicos a prestar.
- La eliminación de las tasas especiales de contratación de extranjeros.
- El reconocimiento de los derechos de acceso a la salud, la educación, los servicios y prestaciones sociales, plenamente equiparados a los de la población autóctona, a partir de una misma regulación legal que evite las diferencias.
- El reconocimiento y desarrollo efectivo del derecho a la reagrupación familiar.
- El reconocimiento de los derechos de sufragio activo y pasivo en las elecciones locales.
- El reconocimiento del derecho de acceso a la nacionalidad tras cinco años de residencia legal y de tres años para los asilados, refugiados, desplazados y apátridas.
- El reparto de competencias entre las administraciones y sus distintos niveles, para implicar a las autonómicas y locales en los procesos de integración social (especialmente, en aspectos de vivienda, sanidad, educación, etc.).
- La modificación de todo el sistema sancionador y, en concreto, reducir las expulsiones a los casos excepcionales y que su ejecución efectiva sea aprobada siempre mediante resolución judicial. Las sanciones han de ser proporcionadas a las causas que las motivan: las infracciones administrativas, como la no disposición del permiso de residencia, deben ser tratadas como tales y no como delitos.
- El reconocimiento del derecho de asistencia jurídica gratuita a toda persona extranjera, independientemente de su situación jurídica, como elemento indispensable de la tutela judicial efectiva.

### 3.2. *La discriminación en el marco laboral*

Los/as españoles/as y los/as inmigrantes, más allá de las fronteras, son trabajadores/as, y por tanto reivindicamos el carácter de clase y el interés común que les conduce a la unidad como herramienta para impedir su explotación y para defender sus derechos.

La discriminación laboral y la desigualdad de oportunidades que sufren los/as inmigrantes perjudica al conjunto de la clase trabajadora. Muchos se ven empujados a la economía sumergida y a condiciones laborales inferiores a las establecidas en los convenios, por la precariedad de su situación legal y sociolaboral, lo que actúa desestructurando el mercado laboral y restando capacidad de intervención, mediación y negociación sindical.

Entre trabajadoras y trabajadores sólo cabe el reconocimiento de que todos y todas tenemos

los mismos derechos. Cuando avanzan los sentimientos racistas en el mundo laboral, se derrumba la solidaridad y se debilita la defensa de los intereses colectivos.

La presencia de trabajadores/as inmigrantes en nuestro país está ligada a nuestro mercado de trabajo, por ser precisamente la búsqueda de empleo y, a través de él, la aspiración a desarrollar una vida más digna, el factor que anima a estas personas a abandonar su ciudad y familia arriesgando incluso sus vidas.

Al abordar la realidad de la población activa extranjera podríamos distinguir, a grandes rasgos, los siguientes grupos:

- Profesionales y técnicos: en la mayoría de los casos regularizados, asentados y con presencia significativa de personas latinoamericanas y europeas del este, además de los procedentes de la Unión Europea.
- Comerciantes y pequeños empresarios: principalmente de los sectores de hostelería y comercio, también, en su mayoría, regularizados y asentados en nuestro país.
- Trabajadores y trabajadoras poco cualificados y en situación más o menos precaria. Algunos regularizados por cuenta propia (como vendedores ambulantes) o por cuenta ajena en el sector de la minería, el servicio doméstico, la construcción y la agricultura (mayoritariamente como temporeros, bien de larga duración o de operaciones puntuales a fuertes demandas de trabajo). Por último, el grupo de trabajadores/as que ocupan los llamados «nichos laborales» y que tienden a agruparse según las nacionalidades o etnias en el mismo tipo de actividad (la venta de flores, la venta ambulante, el servicio doméstico o la agricultura).

El mercado de trabajo es actualmente el regulador de los flujos de trabajadores/as extranjeros de países no comunitarios hacia España. Normativamente esto se traduce mediante una cláusula de preferencia en el acceso al primer empleo; las ofertas de trabajo para los/as inmigrantes superan el filtro que restringe los sectores y las actividades donde pueden ser empleados/as.

La realidad del mercado laboral evidencia la paradoja de miles de puestos de trabajo que no son cubiertos por españoles o comunitarios en una sociedad con altas tasas de desempleo. En otras palabras, existe una demanda de mano de obra que sólo es cubierta por inmigrantes, pero que no encuentra una respuesta ágil y eficaz por parte de la normativa de extranjería para la concesión del permiso laboral correspondiente. Una normativa restrictiva y una aplicación rígida por las administraciones competentes impiden que los/as inmigrantes ocupen de manera efectiva esas ofertas a través de los cauces legales.

Esta inadecuación de la normativa migratoria a la realidad sociolaboral ha ido conformando una bolsa de trabajadores extranjeros indocumentados que, si bien no es comparable con la de otros países europeos, dificulta una solución integral a la situación de la inmigración en España y empeora las condiciones de regulación del mercado laboral.

La Administración no reconoce estas implicaciones y, ante una situación de empleo irregular, incoa órdenes de expulsión a los/as trabajadores/as extranjeros/as, mientras las sanciones a la empresa en pocas ocasiones se aplican y reina la impunidad casi total, lo que acaba siendo un incentivo para la contratación de trabajadores/as indocumentados/as.

La lucha contra el empleo irregular debe basarse en presupuestos diferentes, pues la contratación de personas extranjeras indocumentadas, en condiciones que perjudiquen los derechos reconocidos en las disposiciones legales, convenios colectivos o contratos individuales, es una actuación delictiva que, además, perjudica gravemente la estabilidad del mercado laboral.

Es preciso establecer un nuevo marco jurídico capaz de asignar con agilidad las ofertas de trabajo a trabajadores/as extranjeros/as y evitando que simples trámites burocráticos —concesión de visados o el informe policial favorable— retrase la concesión de los permisos hasta desvirtuar el

procedimiento. En todo caso, la detección de una relación laboral irregular debe conllevar siempre la regularización del trabajador/a, así como la sanción correspondiente a la empresa.

La situación de los/as inmigrantes indocumentados supera en complejidad y gravedad los problemas discriminatorios de tipo laboral. A lo largo de este apartado, nos referiremos a discriminación entre personas que, a pesar de ser titulares de los mismos derechos, en la práctica no pueden ejercerlos de la misma manera. De tal modo, la discriminación laboral se produce entre los/as trabajadores/as extranjeros/as con permiso de trabajo y los ciudadanos españoles o comunitarios, porque, salvo el derecho de acceso al empleo que aquéllos tienen limitado, la ley prohíbe cualquier otra discriminación en lo referente a condiciones de trabajo. Sin embargo, la discriminación laboral de los/as trabajadores/as extranjeros es evidente, como veremos posteriormente con mayor detalle, en los siguientes ámbitos:

- Discriminación en el acceso al empleo y en los procesos de selección.
- Discriminación en las condiciones de trabajo: remuneración, jornadas, etc.
- Discriminación en la promoción laboral.

### 3.2.1. *Discriminación en el acceso al empleo. La segmentación del mercado laboral por el origen de las personas*

Los prejuicios xenófobos existentes entre los empleadores actúan limitando el acceso al empleo de los/as trabajadores/as extranjeros. Un estudio del Colectivo IOE, hecho para la OIT, indica que en una de cada tres solicitudes de empleo un joven marroquí (con permiso de trabajo) es tratado desfavorablemente en comparación con su homólogo español. Analiza la discriminación que se produce en distintas fases de la solicitud de empleo: en la primera entrevista telefónica, en la invitación a mantener una entrevista personal y en la entrevista personal. El resultado es que se produce un 35,6 % de discriminación acumulada en las tres etapas. Concretamente, de 385 pruebas útiles realizadas, en 18 casos se prefirió al trabajador marroquí frente a 137 casos en los que se prefirió al español (ambos ofrecían exactamente las mismas características, salvo la nacionalidad).

La tendencia aleatoria, fruto de una aplicación restrictiva del artículo 18 de la Ley de Extranjería, que fomenta aspectos discriminatorios en la inserción laboral de las personas inmigrantes, produce una reserva para los extranjeros en determinados puestos de trabajo y determinados sectores de producción. Así, la población extranjera se distribuye, por sectores laborales, de la siguiente manera (según datos de la Dirección General de Migraciones de 1994):

Sector servicios	64,34%
Agrario	14,12%
Construcción	9,25%
Industria	7,40%
Otros	4,89%

Otras encuestas de población activa indican que dentro del sector servicios, el servicio doméstico ocupa a la mayor parte de los extranjeros (18 %), seguido de la hostelería (13 %) y del comercio al por menor (10 %). Esto indica que los/as trabajadores/as extranjeros se están concentrando en unos sectores muy concretos, que se caracterizan por menor regulación laboral, menor

incidencia sindical, mayor precariedad, empleos de baja cualificación con salarios más bajos y condiciones de trabajo más duras.

Desde el momento en que hay empleos que específicamente tienden a reservarse para inmigrantes, se está generando segmentación del mercado de trabajo de acuerdo con el origen de los/as trabajadores/as (lo que algunos han llamado división étnica del mercado de trabajo). La segmentación de este mercado, que hace difícil para cualquier trabajador/a el paso de un sector laboral a otro (aun siendo un trabajador/a autóctono), en el caso de los inmigrantes da como resultado su ubicación duradera en determinados sectores y, finalmente, genera una amplia conciencia social de que las personas de determinado origen o determinado color de piel para lo que son aptas es para esos determinados trabajos. El racismo adquiere así una dimensión estructural.

La segmentación por orígenes del mercado de trabajo no tiene en España las dimensiones que tiene en otros países de Europa, pero aquí se empieza ya a configurar en algunos sectores. De entrada se ve ayudada, como hemos señalado, por la normativa legal que canaliza a los extranjeros a los puestos para los que no hay oferta de mano de obra nacional. A ello, además, se le suman otra serie de factores: los propios canales de búsqueda de trabajo que establecen los inmigrantes, yendo a los lugares o sectores en los que hay otros de su mismo origen o grupo; el «natural» interés de los empresarios de sectores poco productivos por conseguir mano de obra más barata, siendo esto lo que parece «hacer productivos» esos sectores, como ocurre con los cultivos intensivos o las recogidas agrícolas, etc. Como consecuencia de todos esos factores, determinados puestos de trabajo acaban aislándose del mercado y convirtiéndose en «puestos de trabajo para inmigrantes».

De los 161.900 permisos de trabajo vigentes a inicios de 1997, 104.300 estaban concedidos para el sector servicios (la mayoría para servicio doméstico), 14.295 para la construcción, 24.666 para el sector agrario, 11.227 para la industria y 7.412 para otros sectores. Si además tenemos en cuenta que quienes trabajaban sin permiso mayoritariamente lo hacían en el servicio doméstico o en el sector agrario, vemos que la fuerte concentración que se produce en estos sectores y que la segmentación por orígenes del mercado de trabajo está ya empezando a producirse.

Esta segmentación del mercado laboral afectará de forma estructural a la población inmigrante e incluso a las segundas y terceras generaciones. Muchos empleadores considerarán, de forma más o menos consciente, a las personas inmigrantes de determinados orígenes como inferiores o como aptas sólo para determinados trabajos. Otros simplemente tratarán de aprovecharse de ese marco general discriminatorio para ofrecer a los inmigrantes condiciones laborales que no se atreverían a ofrecer a los autóctonos.

Este es el caso de muchos empresarios que emplean a inmigrantes sin contratos, sin seguridad social y con condiciones salariales por debajo de convenio, aun tratándose de inmigrantes con permiso de trabajo (ésta ha sido durante años una de las mayores dificultades que los inmigrantes han tenido para renovar sus permisos, ya que no se les había dado de alta en la seguridad social).

### 3.2.2. *Competencia o complementariedad entre trabajadores/as autóctonos y extranjeros en el mercado de trabajo*

A menudo se dice que «los extranjeros ocupan los puestos de trabajo que los españoles no quieren», cosa que, como se ha señalado en el apartado anterior, es bastante cierta, aunque no del todo. Suele decirse eso por personas que salen en defensa de los inmigrantes, frente a otras que esgrimen el argumento xenófobo de que «los extranjeros nos quitan los puestos de trabajo». Pero aquí cabe preguntarse, primero, si es del todo cierto que los españoles no quieren esos puestos de traba-

jo y, segundo, si éste es un buen argumento en defensa del derecho al trabajo de las personas inmigrantes extranjeras.

Ya hemos señalado cómo los inmigrantes son canalizados hacia determinados sectores de producción y determinados puestos de trabajo. La cuestión es si ocupan esos puestos de trabajo en competencia con los/as trabajadores/as nacionales o, por el contrario, lo que hay es una situación de complementariedad. Dicho de otra manera, si la llegada de inmigrantes desplaza a los nacionales de esos puestos de trabajo, o lo que hacen es ocupar unos trabajos para los que, de lo contrario, habría escasez de mano de obra.

Todo parece indicar que, hasta el momento, en España se ha producido más una situación de complementariedad que de competencia. Aquí, como en otras sociedades occidentales, coexisten el desempleo con la escasez de mano de obra nacional para ciertos sectores. La segmentación del mercado de trabajo provoca que, para cada sector demandante de mano de obra, haya sólo una parte de desempleados disponibles o predispuestos a ofrecerse. Los mecanismos de protección de que disponen los autóctonos, tales como las prestaciones de desempleo, la cobertura social o familiar, etc., les permite rechazar y no estar disponibles para las ocupaciones desreguladas, peor consideradas o con condiciones laborales muy precarias. En cambio, los inmigrantes se ven rodeados de una serie de factores (la situación que tenían en su país de origen, la falta que aquí tienen de cobertura social y familiar, los prejuicios de la sociedad hacia ellos, las limitaciones legales que impone la normativa de extranjería, la persecución policial, etc.) que los predisponen a aceptar los puestos de trabajo que los autóctonos rechazan.

Pero esta situación general de complementariedad en el mercado de trabajo no excluye que haya también cierta competencia; que la hay ya ahora y que crecerá en el futuro paralelamente al avance del proceso de integración social de la población inmigrante. En la medida en que centremos los esfuerzos en combatir la discriminación laboral y la segmentación del mercado de trabajo por orígenes, habrá más personas procedentes de la inmigración extranjera que se encuentren en igualdad de condiciones con los autóctonos y por tanto compitan con ellos en los mismos segmentos del mercado de trabajo. Frente al argumento xenófobo de que «nos quitan los puestos de trabajo», no vale la respuesta de que «ocupan los que no quieren los españoles»; la única respuesta sindicalmente válida es que tienen el mismo derecho a ocupar esos puestos de trabajo.

Desde CC.OO. defendemos el derecho de las personas inmigrantes a ocupar cualquier puesto de trabajo en justa competencia con las autóctonas y, además, rechazamos cualquier discriminación que pueda producirse por causa del origen, la cultura o el color de piel de las personas. Esto nos emplaza a hacer un trabajo de largo alcance entre los/as trabajadores/as para combatir la xenofobia, que puede crecer en la medida en que crezca la capacidad de los inmigrantes para competir con los autóctonos por los mismos puestos de trabajo. Sabemos, por la experiencia de otros países de nuestro entorno europeo, de la facilidad con que calan los argumentos xenófobos entre los/as trabajadores/as, y más vale que no retrasemos el combate contra esos argumentos.

### 3.2.3. *Discriminación en el centro de trabajo*

Además de la canalización, que hemos señalado, de los/as inmigrantes hacia unos sectores concretos del mercado de trabajo, se producen unas diferencias en el interior de las empresas que se manifiestan en salarios más bajos y peores condiciones de trabajo para las personas inmigrantes.

En términos generales y como aspectos discriminatorios comunes a la mayoría de los sectores podemos destacar la realización de jornadas laborales mucho mayores que las reflejadas en el contrato o las permitidas por la normativa o por los convenios colectivos respectivos, las contra-

prestaciones a las que están obligados los inmigrantes por la cumplimentación de las ofertas o los precontratos, salarios más bajos que los percibidos por los autóctonos por el mismo trabajo, en ocasiones la vivienda del inmigrante está unida al empleo que desempeña, y, sobre todo, el hecho de que la regularidad de su permanencia en España va a depender directamente de la estabilidad laboral, es decir, de mantener su puesto de trabajo soportando incluso condiciones ciertamente vejatorias.

Además, los falsos precontratos, así como la falta de cupo en el contingente, aboca a gran número de trabajadores/as inmigrantes a engrosar las cifras de economía sumergida, y soportar abusos laborales de toda índole, convirtiéndose en sujetos dependientes de prácticas fraudulentas para demostrar su relación laboral y establecerse definitivamente o, al menos, obtener cierta seguridad para alcanzar o mantener su permiso de trabajo o residencia. Si a esto añadimos la demora de la aprobación de los visados y la situación ilegal que esto provoca al inmigrante ya contratado, conlleva que éste pueda llegar a perder su empleo. Todo ello frustra la integración de la población inmigrante y provoca situaciones de conflicto y marginalidad.

Una de las características de las migraciones contemporáneas es la feminización de las mismas. Ejemplo de ésta es lo que ocurre en los flujos migratorios que llegan a España, sobre todo aquellos procedentes de América Latina en los que la mujer participa del proceso migratorio más que el hombre. En la Comunidad de Madrid trabajan 28.834 mujeres inmigrantes que suponen el 51.82% de esta población.

Desde mediados de los años 80 se viene registrando una importante entrada de mano de obra extranjera hacia el **servicio doméstico**. La política de cupos ha supuesto la fijación de esta tendencia ya que cada año se determina un número de trabajadores y trabajadoras extranjeros destinados a este sector. El servicio doméstico absorbe mayoritariamente a mujeres inmigrantes, como antes lo hacía con mujeres españolas.

Los contingentes, el aumento de la demanda de mano de obra para el servicio doméstico, a la vez que el descenso de la oferta de mano de obra española en este sector, han hecho que sea un espacio en donde las mujeres inmigrantes desarrollen fundamentalmente su actividad laboral.

El servicio doméstico en España es una actividad desvalorizada, ya que no tiene el mismo status jurídico que el resto de los empleos, al considerarse que es una relación laboral de carácter especial. En la normativa que lo regula (R.D. 1424/85) se funde el tiempo de trabajo con la presencia en éste, hecho que es especialmente grave en el caso de las trabajadoras internas.

Vivir en el mismo lugar de trabajo estimula los abusos por parte del empleador/a y las dificultades para la trabajadora de enfrentarse a situaciones de explotación, máxime cuando en muchos casos este enfrentamiento supone la rescisión de la relación laboral, lo que en el caso de las trabajadoras inmigrantes es especialmente dramático, dado que tienen vinculada su situación legal al empleo y a la empleadora.

Existe un cierto rechazo a las trabajadoras de origen extranjero, es decir, se prefiere trabajadoras españolas en virtud de su nacionalidad. El grado de racismo y/o xenofobia, aunque moderado, está presente y ha de tenerse en cuenta, ya que puede significar dificultades de acceso al empleo y peores condiciones laborales.

Dentro de este mismo sector podemos considerar al colectivo de mujeres que se está incorporando a trabajar en residencias geriátricas asistidas o no asistidas. Las condiciones de su contratación y en las que desempeñan su trabajo son iguales a las que se refieren mas arriba para las que trabajan en domicilios particulares. Viven en las mismas residencias compartiendo espacios con los propios ancianos residentes y están a plena disposición para sustituir cualquier baja o contingencia que se produzca en la residencia.

La diferencia con respecto al trabajo doméstico en los domicilios particulares está en que el

sector de residencias geriátricas está regulado por un convenio a nivel estatal que no consiente ningún tipo de abuso ni discriminación.

En algunos casos la propia trabajadora inmigrante desempeña su labor indistintamente en el domicilio del empresario y en la residencia, no diferenciándose la labor desempeñada en uno o en otro lugar.

El **sector agrario** emplea principalmente magrebíes e inmigrantes procedentes del África Subsahariana, realizando trabajos temporales y no cualificados en la floricultura, hortalizas, vendimias y recolecciones de fruta. Gran parte de los extranjeros en situación irregular lo hacen en condiciones precarias.

Esta situación provoca cierto sentimiento de rechazo por parte de los/as trabajadores/as agrícolas españoles hacia los inmigrantes, ya que la aceptación por parte de estos últimos de unas condiciones laborales precarias genera una tendencia cada vez mayor al incumplimiento generalizado de los mínimos establecidos por convenio, y consecuencia de ello, una presión adicional sobre la situación de los/as trabajadores/as de nacionalidad española.

La aceptación de dichas condiciones está determinada por la mayor debilidad del inmigrante en el mercado de trabajo y su dependencia de los empleadores que tienen que facilitarles la documentación necesaria para mantenerse en situación legalizada como son los precontratos o contratos de trabajo formalizados que se exigen para la solicitud del permiso de trabajo y de residencia. En tales circunstancias, parece del todo inconveniente que se siga exigiendo a los/as inmigrantes la presentación de un precontrato para poder regularizar su situación, o, alternativamente, de un contrato de trabajo en caso de renovación. Consideramos que debería ser suficiente la acreditación de su propia cotización a la Seguridad Social.

Hay que tener en cuenta que el trabajo de asalariado agrícola se desarrolla predominantemente en España en la modalidad de jornalero o contratado a corto plazo, siendo muy escasos los contratos de trabajo formalizados que se realizan incluso para los/as trabajadores/as españoles. Por tanto, exigir la firma de precontratos o contratos para regularizar la situación legal de los inmigrantes implica que el agricultor o pequeño empresario ha de asumir unos costes económicos ajenos a sus prácticas habituales, lo que sin duda va a repercutir sobre el primero, dejándolo en una situación de debilidad y desventaja en el mercado de trabajo. A ello hay que añadir que esta exigencia está provocando una amplia difusión de prácticas ilegales, con la petición de remuneración económica para la firma de precontratos o contratos.

Cuando se realizan contratos, se encuentran irregularidades como éstas: no se da de alta al trabajador/a en la seguridad social; no coincide el contrato con la duración del trabajo; no se especifican los motivos que justifican la temporalidad; se les da de alta en el régimen especial agrario cuando por el trabajo que realizan (jardinería, etc.) deberían estar encuadrados en el régimen general de la seguridad social; pasan cuatro, cinco o seis años con contratos temporales sin interrupción en la prestación del servicio. A todo ello se añade que la exigencia por parte del trabajador/a de las condiciones del contrato suele venir acompañada del despido.

En **hostelería**, las personas inmigrantes ocupan los trabajos más precarios. Disponen, a menudo, de contratos inferiores al tiempo de trabajo y al trabajo que realizan. No se les respeta sus derechos en cuanto a la retribución por el trabajo que realizan, los días de descanso semanal, la jornada de trabajo, el abono de los festivos, etc. Especial situación tienen, en algunos casos, los/as trabajadores/as chinos, presas de redes mafiosas que los someten a condiciones de semiesclavismo.

En la **construcción**, la mayor parte de los extranjeros están en las empresas subcontratadas, y son éstas las que aplican condiciones «especiales» para ellos. Se les están pagando salarios por debajo del de convenio y muchos están sin contrato y sin seguridad social. Hay «contrataciones» que

siguen haciéndose en una plaza o lugar público al que acuden los inmigrantes cada mañana con la esperanza de ser contratados para algo.

En este sector, debido a la precariedad que sufre el colectivo de trabajadores/as inmigrantes, se agudizan las malas condiciones de seguridad y salud laboral en las que realizan su actividad, aumentando los índices de siniestralidad en esta población.

Además de que existan unos problemas comunes en **materia de pesca** a los del resto de pescadores españoles, hay una problemática específica del colectivo inmigrante, que podemos resumir en lo siguiente:

- El empresario armador no respeta el convenio hispano-marroquí establecido y vulnera las cláusulas a las que se refieren las contrataciones de origen y desembarcos ilegales (el convenio contempla que los pescadores marroquíes tienen que ser contratados en su país de origen y desembarcados en los puertos base de su país).
- Por otra parte, cada vez hay más excedente de mano de obra sin autorización laboral ni permiso de trabajo. Esto sigue trayendo como consecuencia una competitividad por el puesto de trabajo y ha obligado a muchos pescadores inmigrantes que tenían permiso de trabajo y residencia a aceptar unas condiciones laborales y salariales por debajo de las leyes y ordenanzas, y otros se han visto obligados a abandonar el trabajo en el sector pesquero para buscar otras perspectivas laborales.
- La existencia de un colectivo no regularizado en el sector de la pesca origina múltiples problemas, tanto laborales como sociales, dando lugar a una discriminación y a una injusticia en el conjunto de los inmigrantes del sector. Esta situación también ha permitido que empresarios, por un lado, contraten en precario a los indocumentados y, por otro, despidan a los/as trabajadores/as documentados.

En **otros sectores de la producción** se reproducen situaciones parecidas a las descritas, pudiendo decirse que existe una situación general de discriminación de los y las inmigrantes en el mercado de trabajo. Por el mismo trabajo, ellos y ellas cobran menos y reciben menos prestaciones que los autóctonos. Estas situaciones de discriminación o sobreexplotación rara vez se denuncian, debido al miedo y a las dificultades para obtener un resultado positivo de la denuncia. Cuando además la persona trabajadora está en situación irregular, la denuncia laboral va a suponer su inmediata expulsión.

### 3.3. *La aportación de la inmigración a la sociedad española*

Para poder analizar objetivamente los importantes beneficios sociales y económicos que la inmigración nos aporta, son necesarios estudios e investigaciones de diversa índole, por cierto sumamente escasos hasta la fecha.

Al margen de un análisis exhaustivo o economicista de los datos, es inevitable reconocer la aportación de los movimientos migratorios desde la perspectiva del enriquecimiento social y cultural. Basta un somero repaso de la Historia para evidenciar que precisamente los pueblos y ciudades más tolerantes, cosmopolitas y de marcado intercambio cultural, han constituido desde siempre las sociedades a la vanguardia del desarrollo y el progreso.

Negar la aportación de los/as trabajadores/as inmigrantes a nuestra sociedad sería obviar que, en la mayoría de los casos, su incorporación a los mercados de trabajo es un factor de desarrollo y crecimiento para las economías de acogida.

La presencia de población inmigrante está vinculada con la generación de puestos de trabajo para la población autóctona por una doble vía. Primera: una parte de la población inmigrante se es-

tablece como pequeños empresarios favoreciendo esta situación. Al mismo tiempo, estas empresas están relacionadas con los servicios de proximidad, vinculados a los municipios y fundamentalmente al sector servicios. Segunda: la presencia de población inmigrante genera un aumento de trabajo a la población autóctona, fruto de la necesidad de prestar, aumentar y mantener nuevos servicios, fundamentalmente los vinculados con los de carácter social.

A modo de ejemplo, y aunque de ámbito geográfico o sectorial muy reducido, es significativo el estudio realizado, a iniciativa de CC.OO., por el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia sobre la inmigración en la Comunidad Autónoma y el informe de la UAGA-COAG sobre la mano de obra en las explotaciones agrarias almerienses.

El primero de los estudios pone en evidencia que la tercera parte de los/as trabajadores/as asalariados del sector agrario (8,6% del PIB regional) son inmigrantes del norte de África, teniendo en cuenta que el 12% de la ocupación laboral de la región se encuentra en este sector. El superávit comercial del sector agrícola murciano supera los 100.000 millones de pesetas y supone más de la mitad del superávit comercial agrícola a nivel estatal.

En Almería, el informe manifiesta que, en la actual coyuntura, cerca de 20.000 puestos de trabajo del sector agrario deben cubrirse con trabajadores externos a las unidades familiares que trabajan en el campo. Tan sólo existen 13.000 trabajadores extranjeros con permiso de trabajo y residencia. Literalmente, el informe concluye de la siguiente manera: *Las necesidades de mano de obra deben ser cubiertas para poder mantener el tejido productivo almeriense. Si la estructura legal impide la disponibilidad de mano de obra legal, no existe alternativa para hacer frente a las necesidades de producción, distinta a la de recurrir a los inmigrantes que se encuentran de forma ilegal en nuestro país.*

### 3.4. Acción sindical contra la discriminación y el racismo

Europa ha vivido en los años 80 y 90 un fuerte auge del racismo y la xenofobia. El racismo se ha evidenciado a través de ataques a trabajadores/as inmigrantes o de minorías étnicas, violencia racista en las calles, asesinatos, reproducción de los ataques a cementerios judíos, así como a través del crecimiento electoral de la extrema derecha que se ha producido al calor de la propaganda xenófoba. La extrema derecha ha encontrado en la recesión económica y el desempleo de los años 80 la base para sus argumentos xenófobos, convirtiendo a inmigrantes y minorías étnicas en culpables de todos los males de nuestra sociedad.

Este panorama nos sitúa ante la mayor expansión social y política de las posturas racistas producida en Europa desde la Segunda Guerra Mundial, lo que ha venido acompañado de un endurecimiento de las políticas de inmigración y de asilo en casi todos los países. La lucha contra el racismo se ha convertido en Europa en aspecto clave de la lucha por una democracia basada en la justicia, el progreso y la solidaridad.

Todo esto ha venido acompañado de la situación discriminatoria en el mundo laboral de la que hemos hablado. El Informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, de marzo de 1996, sobre «Prevención del racismo en el lugar de trabajo», realizado a partir del análisis de la situación en 16 países europeos, señala la elevada presencia de inmigrantes y minorías étnicas en los trabajos más inseguros y peor pagados, incluso tratándose de segundas y terceras generaciones (personas nacidas y educadas en esos países). El Informe señala que la discriminación se produce por la conjunción de gran número de factores y acciones cotidianas, algunas son actos de racismo claramente reconocibles, pero en muchos otros casos son solapados y ni siquiera las víctimas los reconocen como actos racistas.

Los sindicatos en Europa no siempre han dado la respuesta adecuada a estas situaciones, aunque se ha ido asumiendo de forma progresiva la importancia que tiene la lucha contra la discriminación y el racismo en la estrategia sindical. Actualmente, la Confederación Europea de Sindicatos está desarrollando propuestas para combatir la discriminación racista en el trabajo, combatir las tendencias a enfrentar trabajadores nacionales con extranjeros, y combatir las políticas de exclusión de los gobiernos europeos y de la Unión Europea. La CES defendió la propuesta de declarar 1997 como Año Europeo contra el Racismo y que la Conferencia Intergubernamental introdujese en el Tratado de la Unión cláusulas en pro de la igualdad, contra el racismo y por los derechos de los residentes extracomunitarios, tales como la libertad de movimiento en todos los países de la Unión Europea.

Los sindicatos firmaron, en octubre de 1995, con las organizaciones empresariales europeas, la Declaración Conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo. Posteriormente se ha trabajado en la búsqueda de medios para hacer efectivo este fomento de la igualdad. Esta declaración, sin embargo, no ha sido ratificada por las organizaciones empresariales españolas, lo que constituye una de las acciones pendientes para avanzar en los contenidos de la misma. Durante 1997 se han hecho actividades en el marco europeo, dentro del «Año contra el racismo», para combatir la discriminación laboral.

CC.OO. combatirá las actitudes racistas o xenófobas que puedan producirse entre los/as trabajadores/as en los lugares de trabajo o fuera de ellos, de la misma forma que combatirá estas actitudes cuando provengan de la dirección de las empresas, de las instituciones o de cualquier ámbito social. Estas actitudes pueden adoptar múltiples formas, desde las discriminatorias, que hemos señalado, hasta las agresiones o las simples bromas reiterativas de tipo despectivo. En todos los casos el sindicato las combatirá con firmeza, a sabiendas de que el racismo es un mal difícil de erradicar cuando se consolida en una sociedad, y que es mucho más eficaz una acción preventiva hecha cuando empieza a manifestarse que las acciones curativas posteriores.

Cuando el racismo se extiende en el mundo laboral, los/as trabajadores/as empiezan a identificar como enemigos a otros trabajadores/as: los venidos de otras tierras; a ellos les culpan del desempleo o de las situaciones laborales adversas. Lo cual no sólo genera división, sino también produce un efecto de distanciamiento de los sectores inmigrantes respecto a la acción sindical.

El compromiso de CC.OO. en la lucha contra el racismo se ha de expresar tanto en la acción cotidiana en los centros de trabajo como en la participación del sindicato en las campañas o las actividades ciudadanas que se organicen en torno a este problema. Hasta el momento hemos participado en las campañas que se han desarrollado en el Estado español contra el racismo, e incluso hemos organizado una campaña sindical propia bajo el slogan «tú y yo con los mismos derechos». En todas estas actuaciones puede constatarse que, si bien el sindicato se compromete en la acción antirracista, este compromiso no alcanza al conjunto de sus estructuras, de forma que la mayor parte de las estructuras sindicales y de los afiliados apenas se enteran de ello.

El avance en nuestra participación en actuaciones ciudadanas contra el racismo ha de venir por la implicación en ellas de todas las estructuras sindicales. Las Uniones, las Federaciones y las secciones sindicales de las empresas han de participar extendiendo entre trabajadores y trabajadoras los mensajes y las propuestas contra el racismo que en cada momento se estén planteando. Esta participación permitirá que se vayan difundiendo, entre los afiliados y afiliadas de nuestro sindicato, las posturas que mantenemos respecto al problema del racismo y esto restará posibilidades a la difusión de las posturas racistas, que tan fácilmente pueden penetrar en el mundo laboral y sindical como en otros países se ha demostrado.

### 3.5. *La lucha contra la discriminación en la negociación colectiva*

La acción sindical desarrollada en el Estado español en relación con la inmigración de origen extranjero se ha centrado en la situación legal de las personas inmigrantes.

CC.OO. ha intervenido activamente, a través de las oficinas CITE, en la mejora de la normativa de extranjería, y ha favorecido el acceso de las personas inmigrantes a los permisos de trabajo y residencia, la renovación de estos permisos, la tramitación legal de la reagrupación familiar, etc. La situación irregular en la que se ha encontrado buena parte de la población inmigrante, así como las dificultades que han tenido para renovar y mantener los permisos quienes disponían de ellos, ha hecho que resultase necesario centrar los esfuerzos en los aspectos relacionados con el status legal de estas personas.

Este trabajo sindical ha correspondido con las primeras décadas de presencia de inmigración extranjera en nuestro país (años 80 y 90), pero en estos momentos estamos ya ante una población inmigrante que, en un alto porcentaje, ha estabilizado su residencia. Avanzamos hacia una situación en la que la mayor parte de las personas inmigrantes dispondrán de residencia estable y tendrán cada vez menos problemas relacionados con su status legal. Sin duda seguirá habiendo una parte de la inmigración con dificultades legales y, por tanto, nuestro sindicato deberá seguir realizando el trabajo que ahora hacemos en ese terreno. Pero ha llegado el momento de plantearse una acción sindical, con la importancia que se merece, en relación a la población inmigrante que ya está legalmente establecida.

El motivo central de esta acción sindical será la lucha contra la discriminación laboral que sufren las personas inmigrantes y su integración en la dinámica sindical colectiva. La experiencia de otros países de nuestro entorno europeo en este terreno es útil para nosotros: en ellos los sindicatos se preocupan poco del status legal de las personas procedentes de la inmigración (la mayoría proceden de procesos migratorios de los años 50 y 60), porque en general tienen residencia estable o incluso la nacionalidad del país receptor, pero, en cambio, está creciendo la preocupación por la discriminación de esas personas en su acceso al trabajo y en las condiciones del mismo.

Este fenómeno es también evidente en nuestro país. Las personas inmigrantes con permisos de trabajo y residencia o, incluso, las nacionalizadas sufren situaciones de discriminación en el trabajo. Introducir propuestas contra la discriminación en la negociación colectiva será una de las vías más importantes de la acción sindical para combatir este problema. En el Estado español hay poca experiencia de esto (salvo lo logrado contra la discriminación sexista), pero hemos de empezar a planteárnoslo sin esperar a que haya porcentajes altos de inmigrantes o minorías étnicas en las distintas empresas.

La propuesta más inmediata es introducir en los convenios una cláusula general contra la discriminación que, en relación a la que padecen las personas inmigrantes, podría tener estas características:

*«Se promoverá, en la empresa (o sector), la igualdad de oportunidades en la contratación y promoción interna, y la igualdad de trato, sin distinción alguna por razón de origen nacional, étnico o cultural, sexo, orientación sexual, condición física, psíquica o sensorial, creencias religiosas o color de piel. La igualdad de trato se extenderá a todos los aspectos de la relación laboral: salarios, horarios de trabajo, reparto de responsabilidades, prestaciones sociales, etc.*

*En la contratación y promoción interna se excluirán los requisitos no justificados por el puesto de trabajo, que pudieran suponer mayores dificultades para acceder al puesto ofrecido, para las personas de determinado grupo étnico u origen nacional o cultural.*

*Las partes establecerán mecanismos de vigilancia para que esto se cumpla, así como de atención a las quejas y denuncias que en este terreno puedan formularse.»*

Tanto donde se consiga la introducción de un cláusula de este tipo como donde no, el sindicato deberá denunciar y combatir cualquier hecho discriminatorio que detecte. Así, por ejemplo, en las ofertas de empleo deberá observarse si existen condiciones que impliquen algún tipo de discriminación. Y lo mismo en los procesos de promoción interna. También deberá observarse si en los anuncios que ofertan puestos de trabajo aparecen condiciones discriminatorias.

En la negociación colectiva también deberá abordarse progresivamente el hecho de la diversidad cultural existente en aspectos como el ejercicio de la libertad religiosa en relación a las vacaciones y permisos, días de descanso, etc. Actuación que no sólo no contradice la exigencia de igualdad de trato, sino que es necesaria para que la igualdad sea cierta.

### *La mujer inmigrante*

La especificidad del colectivo femenino que hace inexcusable este tratamiento diferenciado, obedece a varias razones:

En primer lugar los países de origen de la población migrante femenina son diferentes de los de la población masculina, centrándose en el primer caso en los países latinoamericanos y Filipinas básicamente, y en países magrebíes y de la Europa Oriental en el segundo.

Esta diferencia dista mucho de ser meramente geográfica y, por las características sociopolíticas respectivas, resulta, en ocasiones y en diversos sentidos, determinante de la situación y las posibilidades de inserción social y laboral de las mujeres inmigrantes.

Así, su distribución laboral se focaliza básicamente en el servicio doméstico, uno de los colectivos más precarios en cuanto a la contratación y garantías sociales y en el que se acentúan las irregularidades del régimen de empleo, pues la vinculación entre quien emplea y quien es empleada no se tramita en términos exclusivamente monetarios, sino que incluyen, en un porcentaje que puede ser muy elevado, la vivienda y la manutención. De este modo, la dependencia de estas mujeres llega a ser máxima, pero además no podemos olvidar que muchas de las mujeres que acuden a nuestro país lo hacen a través de redes de prostitución y cuyas condiciones de vejación, explotación y malos tratos hacen innecesario comentario alguno.

Tampoco es común entre hombres y mujeres la causa que obliga a abandonar el país de origen, ya que deberíamos añadir, en el caso de las mujeres, un grado de empobrecimiento mayor, debido a distintas formas de distribución del trabajo asalariado —e incluso, en algunos países, de su directa exclusión de esta esfera económica—, así como al hecho de ser, tal y como lamentablemente llevamos conociendo en los últimos tiempos, víctimas extremas de la violencia de género.

Junto a todo ello, no podemos olvidar que ya en el país de acogida las mujeres siguen ostentando un papel eminentemente socializador, enculturalizador y transmisor de valores para los hijos e hijas de inmigrantes, por lo que la importancia de su formación se incrementa no sólo para favorecer su propia emancipación, sino para ayudar a combatir y eliminar prácticas culturales discriminatorias, violentas y atentatorias contra los derechos humanos.

### *Jóvenes inmigrantes*

A medida que el colectivo de inmigrantes va consolidando su presencia, a las necesidades iniciales de trabajo y alojamiento se añaden las derivadas de la reagrupación familiar, la educación, la formación profesional, la sanidad y, en definitiva, todos aquellos aspectos que promueven y facilitan la integración en la sociedad en la que residen.

Asistimos a un incremento significativo de la presencia de jóvenes inmigrantes, residentes de pleno derecho, con problemas comunes y específicos en virtud de su procedencia y de las vivencias en nuestro país.

Se trata de jóvenes, hijos e hijas de inmigrantes, que abandonaron el país de nacimiento para emigrar con su familia o reagruparse con ella, cuya expectativa futura es mantenerse en el país pero que, sin embargo, arrastran problemáticas concretas reflejo de las condiciones de vida y trabajo de sus padres, de la inadaptación escolar, dado el desnivel educativo o incluso nulo conocimiento del castellano, y, a veces, producto también del rechazo de la población autóctona.

Jóvenes desvinculados en muchos casos del núcleo familiar, bien porque su familia ha regresado al país de origen bien por conflictos familiares derivados de la inadaptación inicial en el país receptor; jóvenes, en definitiva, cuyo objetivo es mantenerse en España, culminando su proceso de integración mediante el elemento primordial y último, el empleo.

### **3.6. *El diálogo intercultural en la integración social de la población inmigrante***

La población inmigrante no es sólo fuerza de trabajo, son personas que han migrado, con sus aspiraciones para lograr una vida mejor, y también con sus referencias culturales adquiridas en su lugar de origen. El hecho migratorio está produciendo en nuestra sociedad un enriquecimiento cultural por la aparición de nuevos estilos de vida, nuevas corrientes artísticas, nuevas aportaciones musicales, nuevas opciones gastronómicas, etc. Aparecen también nuevas (relativamente nuevas) opciones religiosas; y reaparecen valores que en la sociedad occidental están en retroceso, como la hospitalidad o ciertas prácticas de ayuda mutua. La diversidad cultural que ya existe en nuestra sociedad se ve enriquecida con la llegada de inmigración.

Este enriquecimiento cultural desde CC.OO. lo vemos como un proceso de mutuas interacciones, en el que la población autóctona se beneficia de las nuevas opciones culturales que la inmigración introduce, al tiempo que la población inmigrante se beneficia también de las pautas y estructuras socioculturales que encuentra en la sociedad receptora. Se trata de un proceso que puede denominarse de mestizaje cultural y que parte del reconocimiento de que ninguna cultura es inamovible, que todo grupo humano o toda sociedad evoluciona culturalmente con el contacto de poblaciones de distintos orígenes, y que una sociedad es culturalmente más rica cuantas más influencias recibe de los más variados orígenes.

Tampoco las pautas culturales de los sectores inmigrantes han de considerarse inamovibles. Las personas inmigrantes conservarán parte de sus tradiciones culturales, pero, en su proceso de integración en la sociedad receptora, desecharán otra parte de ellas, adoptando las costumbres u opciones culturales que encuentran en esta sociedad. Su derecho a esta evolución cultural es complementario de su derecho a mantener buena parte de sus pautas culturales originales. Hay además aspectos en los que la evolución cultural no sólo es un derecho sino también una necesidad, son aquellos que se refieren a las prácticas democráticas de nuestro Estado de derecho y a los niveles de igualdad y libertad alcanzados en nuestra sociedad. Aspectos como la igualdad hombre-mujer, los derechos de la infancia, la laicidad del sistema educativo, la libertad de opción religiosa, y otros, están más desarrollados en nuestra sociedad que en algunas de las sociedades de las que procede la inmigración y, por tanto, requieren un proceso de aprendizaje o evolución cultural de las personas inmigrantes.

Desde este punto de vista, nos distanciamos de aquellas posturas multiculturalistas que ponen el acento en el derecho de las personas inmigrantes a la conservación de *sus culturas* y que tratan de mantener a los colectivos inmigrantes apartados de la influencia cultural de la sociedad recep-

tora; nos distanciamos de estos planteamientos, primero, porque consideramos que culturas homogéneas no existen en ninguna parte (y, por tanto, preferimos hablar de pautas culturales concretas y no de culturas en sentido general), y, segundo, porque el resultado de la aplicación de estos puntos de vista comporta la segregación de las personas en grupos sociales en función de su origen, rasgos físicos o culturales, segregación que conlleva, inevitablemente, procesos de discriminación y marginación, a causa de la asignación de determinados roles sociales a colectivos diferenciados culturalmente.

Especialmente, los hijos e hijas de las personas inmigrantes, ya educados en nuestra sociedad o incluso nacidos en ella, no deberán ser encajonados en la *cultura* o la *minoría étnica* que se atribuye a sus padres, pues esos chicos y chicas viven un proceso de influencias múltiples, que unas vienen de sus mayores y otras de la sociedad que los envuelve. Esos jóvenes, a los que se ha denominado segunda generación, tienen derecho a elegir sus propias pautas culturales, y a un desarrollo sociocultural que les permita integrarse plenamente en nuestra sociedad. Para que tal derecho sea efectivo, esta sociedad ha de alejarse de los prejuicios que tienden a identificar un color de piel diferenciado con insalvables diferencias culturales.

Las experiencias migratorias comportan, de manera natural, procesos por los cuales los colectivos inmigrantes desarrollan tendencias a reforzar sus pautas culturales de origen; tales procesos se acentúan cuando las personas inmigrantes son rechazadas por la sociedad, cuando las leyes las someten a condiciones de grave inferioridad de derechos, cuando perciben que sus posibilidades, sus oportunidades, o el trato que reciben, están muy por debajo de las del resto de la población. Estas situaciones acentúan las tendencias a la sobrevaloración de algunos de sus aspectos culturales, que acaban teniendo, en estas comunidades, más importancia, incluso, que la que tenían en su país de origen. Este proceso, que puede dar lugar a la formación de minorías étnicas, es, en muchos casos, expresión del fracaso de la sociedad receptora en la integración de la inmigración o, simplemente, del racismo existente en esta sociedad.

Nuestra opción a favor de una sociedad en la que la diversidad cultural conlleve interacciones y enriquecimiento cultural mutuo, nos hace poner el acento en la defensa de la igualdad de derechos y deberes de todas las personas con independencia de su origen nacional. Rechazamos, por tanto, aquellos planteamientos que hacen hincapié en las diferencias culturales y que pueden favorecer procesos de distanciamiento o segregación de los colectivos inmigrantes. Las diferencias culturales existen, no sólo en relación con las personas inmigrantes, sino también en el seno de la sociedad receptora, y todas ellas tienen derecho a expresarse, pero el esfuerzo principal se ha de poner en la consecución de un marco de igualdad de derechos en el que las diferencias culturales pierdan trascendencia, y en el que las personas inmigrantes se acaben sintiendo parte de esta sociedad.

### 3.7. *Propuestas para la integración social*

La integración de la población inmigrante en nuestra sociedad exige un conjunto de cambios en la legislación y las políticas de inmigración, pero también requiere una serie de medidas a realizar por las diferentes administraciones (central, autonómica y local) dirigidas a eliminar todas las situaciones de discriminación que sufre esa población en el ámbito laboral, en la educación, en el acceso a la vivienda, etc.

En el ámbito laboral, el esfuerzo ha de centrarse en la lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y en las condiciones del mismo.

En el terreno de la vivienda proponemos medidas dirigidas, principalmente, a combatir la discriminación en el acceso a viviendas de alquiler y erradicar el chabolismo. Las administraciones

autonómicas y locales han de establecer planes concretos contra el chabolismo en los municipios en los que se está produciendo. Por otra parte, han de desarrollar planes de alojamiento de los trabajadores y trabajadoras de temporada en las campañas agrícolas, campañas de sensibilización y actuaciones respecto a las API para combatir los prejuicios que están generando discriminación en el acceso a las viviendas de alquiler y crear instancias de intermediación que faciliten las primeras fases del alquiler de una vivienda.

Hablar de integración social (igualdad de derechos y deberes) implica también dar respuesta a las cuestiones lingüísticas: las personas inmigrantes o sus hijos/as no deben quedar exentos del derecho de aprender y usar las lenguas oficiales del Estado. Las lenguas son un vehículo básico de comunicación entre las personas, posibilitan la participación y permiten compartir espacios comunes como miembros de la sociedad: mundo laboral, relaciones con las administraciones, relaciones personales, educación...

Las administraciones implicadas deben establecer las medidas necesarias para asegurar el derecho al uso y el conocimiento tanto de la lengua oficial del Estado como las de las comunidades autónomas a las personas llegadas en las nuevas migraciones. Los procesos de regularización deberían prever los mecanismos de formación adecuados para garantizar este derecho.

En educación proponemos medidas dirigidas tanto a promover la educación intercultural como a combatir la discriminación en los centros de enseñanza. La educación intercultural debe concretarse en los planes de estudio, la formación inicial y continua del profesorado y la revisión de los libros de texto.

En los procesos de matriculación, se detectan ciertos casos de concentración de alumnado de familias inmigrantes en escuelas situadas junto a otras que apenas tienen alumnado de este sector. Es necesario establecer las medidas necesarias, adaptadas a cada realidad, para evitar estas concentraciones, como, por ejemplo, el funcionamiento de las comisiones de matriculación permanentes y conjuntas de todos los centros sostenidos con fondos públicos.

Asimismo, deben articularse medidas concretas para:

- Favorecer la correcta integración del alumnado de familias inmigrantes en la escuela, especialmente en los casos de alumnos de incorporación tardía, evitando cualquier situación discriminatoria y poniendo los recursos materiales y humanos suficientes para garantizar en condiciones de calidad las clases de iniciación intensivas, las clases de acogida con estructuras de adaptación para los alumnos que desconocen totalmente la lengua, las clases de educación compensatoria y las adaptaciones curriculares necesarias.
- Que el alumnado inmigrante disfrute de igualdad real de derechos y pueda contar con el libro de escolaridad y las consiguientes titulaciones con independencia de la situación legal de sus padres.
- Agilizar la homologación y convalidación de titulaciones, especialmente para la enseñanza post-obligatoria (F.P., Bachilleratos, Universidad), especialmente para los extracomunitarios, pues la equivalencia de títulos entre países de la UE no presenta problemas legales, aunque sí burocráticos.
- Regular la homologación de libros de texto y denunciar cualquier material didáctico o libro escolar con imágenes o contenidos racistas y/o sexistas. Si bien, en ocasiones, las denuncias han sido suficientes para retirar esos materiales del mercado, la realidad es que no existen normas estrictas que regulen la homologación de libros de texto. Éstos se rigen por criterios generales y recomendaciones en el sentido de eliminar estereotipos discriminatorios, pero es necesaria una instancia que vele por el cumplimiento de dichos criterios antes de salir los materiales al mercado.
- Propiciar desde las administraciones, a escala legal y curricular, la presencia de trabajado-

res/as inmigrantes en la Educación de Personas Adultas (E.P.A.) reglada. En el ámbito curricular porque no existen de manera normalizada clases de lengua del país de acogida, lo que dificulta su integración social y su acceso a otros niveles de enseñanza reglada. Aquellos que no tienen legalizada su situación, tampoco pueden ser inscritos en estos centros.

En el ámbito de la sanidad proponemos que se extienda la atención sanitaria completa a toda la población inmigrante, así como el desarrollo de programas especializados de prevención y educación sanitaria dirigidos a este colectivo, y la formación de los profesionales para atender su especificidad.

En cuanto a otros aspectos de tipo social, proponemos medidas destinadas a facilitar el acceso de las personas inmigrantes a las prestaciones sociales y a todos los servicios de atención social, y promover su contacto con la sociedad receptora mediante actividades formativas y culturales que faciliten su conocimiento del entorno y su integración social.

## 4. LA EMIGRACIÓN

Después de años, hoy surgen nuevos problemas que es necesario abordar. Los de identidad, educacionales y los derivados de la Europa comunitaria, afectan más directamente a los emigrantes de «segunda generación», los derechos ciudadanos, la inserción en los mercados de trabajo nacionales, el retorno tras una vida laboral intensa, son otros más recientes pero no menos importantes.

El retorno de los emigrantes es un fenómeno directamente relacionado con la coyuntura económica del país de acogida, su situación de empleo, las formas de integración del emigrante y su familia y con la edad del emigrante.

La inmensa mayoría de los emigrantes españoles salieron de España con la idea de un regreso inmediato, sin embargo la experiencia ha demostrado que, en gran medida, la vida del emigrante ha ido asentándose en el país de acogida.

En cualquier caso tampoco debemos de olvidar que muchos de esos españoles y españolas y sus hijos/as nacidos en la emigración han decidido libremente permanecer en sus lugares de residencia, en los países que los acogieron, sin renunciar a sus señas de identidad española. Para ellos debemos de garantizar el pleno reconocimiento de sus derechos civiles, políticos y de promoción y protección social.

En este sentido es necesario que se implementen medidas para garantizar, en materia de derechos civiles, el mantenimiento y acceso a la nacionalidad española; de derechos políticos, el ejercicio del voto de la forma más cómoda para ellos/as y que sean oídos en los distintos procesos electorales; de participación, a través de los cauces que la democracia les ha dado, simplificando la normativa para elegir a sus representantes en los Consejos de Residentes y en el Consejo General de la Emigración; de promoción y protección social, garantizando la aplicación de estas políticas que hemos desarrollado en nuestro país por el hecho de ser ciudadanos y ciudadanas españolas.

### 4.1. *Los emigrantes retornados*

La organización del retorno ha corrido casi siempre a cargo de los emigrantes, esto ha generado dificultades dentro de este colectivo ya que su reinstalación en España no ha estado acompañada de una estrategia de información, asesoramiento y gestión para que su reincorporación a la sociedad española se realizara en las mejores condiciones.

Desde CC.OO. entendemos que la decisión de retorno, al igual que la propia decisión de emigrar, deben de ser actos que se adopten libremente por cada uno de los sujetos activos de esas decisiones.

En consecuencia, el retorno debería producirse sin que ningún elemento coyuntural obligara a ello. Esta situación, que podríamos considerar como idílica, podría favorecerse agotando todos aquellos instrumentos, sobre todo de carácter sociolaboral, que permitieran al emigrante su plena integración, ya fuera a través de sistemas de protección social, información, formación y planes de ocupación, etc.

En otras ocasiones se producen retornos deseados por entender el/la emigrante que ha culminado su proyecto. Nos referimos fundamentalmente a aquellos/as que alcanzan la edad de jubilación o prejubilación.

CC.OO. apuesta por el desarrollo de una estrategia en la que se coordinen los esfuerzos de los emigrantes y de sus asociaciones representativas; de las organizaciones sindicales y empresariales; y de las distintas Administraciones, ya sean éstas estatales, autonómicas o locales.

Este esfuerzo de coordinación es necesario para que el emigrante retornado no encuentre inesperados obstáculos para su integración en España obteniendo una orientación administrativa fidedigna, eficaz y eficiente y, por otra parte, el reconocimiento y efectividad de los derechos adquiridos en materia de seguridad social, prestaciones de desempleo y derechos pasivos.

Dado que existe ya una estructura de servicios familiarizada con las diversidades sociales y las necesidades de la población migrante, los CITE podrán incorporar a sus funciones cotidianas también las tareas propias de las oficinas de información y asesoramiento al emigrante retornado, en permanente coordinación con otros servicios y estructuras sindicales implicadas en esta materia (Pensionistas y Jubilados, Gabinete Jurídico (Seguridad Social), etc.).

#### **4.2. *Las demandas de los/as emigrantes españoles***

En opinión de CC.OO., el verdadero problema que enfrentan nuestros emigrantes, es en muchos casos el escaso interés con que las Administraciones y las instituciones abordan sus problemas. Decenas de resoluciones del Consejo General de la Emigración esperan una respuesta de las Administraciones implicadas, generando la frustración en todos esos hombres y mujeres que se preocupan por estos problemas y dedican muchas horas de su vida de una forma totalmente desinteresada, y lamentablemente constatamos el contrasentido que supone la utilización del sufragio universal como método para su elección y las escasas funciones que se les atribuyen.

Para dar salida a esta problemática, entendemos que es necesario alcanzar un amplio consenso social, pues cualquier política en materia de migraciones debe concitar la opinión más amplia entre los diferentes sectores de nuestra sociedad, garantizando un permanente diálogo con las organizaciones sociales y asociaciones de emigrantes que intervienen a distintos niveles y con distintos grados de protagonismo en la materia.

## 5. LA ESTRUCTURA SINDICAL FRENTE AL FENÓMENO DE LA INMIGRACIÓN

CC.OO. tiene una larga trayectoria de acción y reivindicación entre el colectivo inmigrante, siendo, en la actualidad, una de las organizaciones con más peso a la hora de fundamentar propuestas y luchar por ellas. El amplio número de inmigrantes atendidos en todo el Estado, el número de afiliados/as inmigrantes, así como la calidad de nuestros programas, nos avalan.

Sin embargo, hemos de reconocer la necesidad de avanzar en la sensibilización de toda la base afiliativa. Es urgente corregir actitudes, detectadas en el interno de nuestra estructura organizativa, que tienden a relativizar o desoír las necesidades sociolaborales de la población inmigrante, aun cuando éstas sean de primer orden y sus consecuencias puedan mediatizar determinados aspectos de la acción institucional y la negociación colectiva.

Desentendemos sindicalmente de esta realidad o desequilibrar injustamente la defensa de los derechos de los/as trabajadores/as en favor de los de origen nacional, supondría abundar en la condena a la marginalidad de estas personas e implicaría cierto nivel de corresponsabilidad en el auge de comportamientos xenófobos.

En consecuencia, la acción sindical positiva hacia el colectivo inmigrante debe considerarse un criterio transversal, impregnando todas las estructuras e incorporándose a las estrategias, sea cual sea el ámbito sectorial o territorial, en lo que venimos llamando confederalizar la actuación. Tarea que necesariamente habrá de pasar por:

- Promover el crecimiento afiliativo, mediante una atención sindical constante por parte de los sindicatos de rama con presencia de colectivos migrantes.
- Fomentar su participación activa en el seno del Sindicato, procurando su incorporación a las candidaturas de CC.OO. en las elecciones sindicales.

Estos importantes retos nos obligan a reforzar el trabajo de la estructura sindical en materia de inmigración, diferenciando el papel y funciones de los CITE, como instrumento de gran importancia al servicio de la organización sindical.

Consecuentemente, debemos profundizar en el trabajo de equipo para reforzar la confederalidad de nuestras propuestas, atendiendo a las diversas realidades territoriales. Y difícilmente podremos involucrar más al conjunto del sindicato si no potenciamos la participación activa de las federaciones de rama en el seno de la Comisión Confederal de Inmigración, como foro de debate, contraste y consenso de las iniciativas, coordinación de la actividad y diseño verdaderamente colectivo de dichas propuestas.

### 5.1. *La intervención de la estructura sindical en programas de integración.*

#### *Elementos comunes*

Atender adecuadamente al cada vez mayor número de inmigrantes que se acercan a CC.OO. e integrar su problemática sociolaboral en todos los niveles precisos de intervención sindical no puede ser una tarea propia de los CITE ni encomendarse exclusivamente a una estructura departamental o secretaría. De ser así, convertiríamos un instrumento de prestación de servicios en el primer caso, o el medio competente para diseñar y articular propuestas en el segundo, en instancias organizativas paralelas, dotadas de capacidad de interlocución y mediación.

Las orientaciones confederales relativas a políticas migratorias deben acomodarse a las características propias de cada ámbito federal y territorial, sus necesidades y demandas, adaptando

las estrategias y los programas de intervención a las peculiares connotaciones del medio, del mismo modo que hacemos con los criterios comunes de acción sindical.

De tal modo, el objetivo de integración social de los/as inmigrantes, entendida como un todo, requiere, en primer lugar, definir las líneas básicas idóneas y los elementos que deben tener en común las actuaciones en materia de inmigración, cuya propuesta corresponderá formular a las secretarías de migración/política social sobre el consenso de las organizaciones implicadas.

Y, en segundo lugar, articular su puesta en práctica en cada federación, unión regional y confederación de nacionalidad, a través de las diferentes áreas de trabajo o secretarías desde las que se abordan cuestiones como el empleo, la formación, la sanidad, la educación o la vivienda.

Y es evidente que la capacidad de mediación en todas estas materias no reside en los CITE, configurados como instrumento de prestación de servicios complementarios (información, asesoramiento, orientación, colaboración en la gestión...), sino en la articulación estrictamente organizativa del Sindicato. Esto es, en los órganos de dirección que ostentan la responsabilidad sindical a cada nivel de la estructura.

Desde esta perspectiva, CC.OO. debe ser capaz de diseñar programas integrales de política social, que coordinen las actuaciones sindicales en materia de sanidad, vivienda, formación, jóvenes, enseñanza, mujer y otras prestaciones sociales, actualmente a cargo de diferentes áreas o secretarías de trabajo. Las propuestas para el colectivo de trabajadores/as inmigrantes no pueden definirse al margen o en paralelo de otros ámbitos donde se discuten los mismos aspectos para el resto de la población.

Entendemos la integración como un proceso integral y gradual por el cual los/as nuevos/as residentes pueden llegar a ser partícipes activos en la vida económica, social y cultural de la sociedad receptora. Es el resultado de la relación entre grupos culturales distintos, en el cual se mantienen algunas de las peculiaridades propias y se asumen otras nuevas.

Los/las inmigrantes acceden a los servicios sociocomunitarios en función de su situación legal. El problema a tener en cuenta es que la normativa española en materia de extranjería dificulta la estabilidad de la situación de legalidad, de que el paso de ésta a la ilegalidad es muy fácil y, desgraciadamente, muy común.

CC.OO. exige para los/las inmigrantes regularizados/as los mismos derechos que para los nacionales, al tiempo que debe favorecer la mejora de su calidad de vida, en materia de vivienda, sanidad o educación, dentro del marco general de sus políticas sociales. Pero sin olvidar que todos/as ellos/as, sea cual sea su condición legal, necesitan cubrir una serie de necesidades básicas que constituyen derechos fundamentales de la persona.

De la misma manera que para establecer políticas integrales e integradoras es precisa la coordinación de las administraciones competentes (implicación de comunidades autónomas y municipios en el desarrollo de planes de integración), el Sindicato debe responder a criterios comunes de funcionamiento a la hora de establecer sus propuestas y métodos de intervención social y laboral.

A menudo nos encontraremos con problemas derivados de la ausencia de una política de estado basada en el consenso social y de las limitaciones de la Ley de Extranjería, sobre todo en materia de permisos, que dificultan y condicionan las medidas de integración. Y todo ello genera en el/la inmigrante un alto grado de inseguridad, que, sumado al miedo a la expulsión, propicia actitudes poco favorables para mejorar su propia capacidad de integración.

El objetivo final es conseguir su normal participación en una sociedad democrática y plural, que sabe convivir en la diferencia.

En términos generales, CC.OO. debe velar por la no exclusión de la población inmigrante en el establecimiento de medidas tales como:

- Planes generales de vivienda, en tanto la necesidad de este colectivo de acceder a una vi-

vienda digna no difiere de la del conjunto de la sociedad, siendo similar a la de la población autóctona más desfavorecida, como consecuencia de problemas de dominio del idioma, conocimientos de normativa, derechos, procedimientos... (prácticas de arrendamiento abusivas, escasas condiciones de habitabilidad, etc.).

- Acceso a sistemas públicos sanitarios, universalizando la atención sanitaria, con independencia de la situación legal.
- Los programas de formación, a todos los niveles educativos y teniendo en cuenta el respeto a las diferencias culturales, así como la incorporación a programas de compensación educativa, que aseguren el derecho a la educación en igualdad de oportunidades. Dando respuesta prioritaria a las cuestiones lingüísticas, las personas inmigrantes o sus hijos e hijas no han de quedar exentas del derecho a aprender y usar el español, o, en el caso de las comunidades autónomas, sus lenguas oficiales.

En el respeto a las diferencias culturales no debe fundamentarse una relativización de valores que supongan, en la práctica, aceptar una rebaja en la aplicación de los derechos humanos para todas las personas, especialmente en el caso de las mujeres.

Las culturas no son un absoluto que deban implicar en la actuación sindical (en nombre de su identidad) la defensa de posiciones universalmente superadas. La declaración universal de derechos humanos deberá marcar las líneas de actuación educativa en los diferentes programas de formación y de educación intercultural.

## 5.2. *La participación de los/as inmigrantes en el Sindicato*

Desde la concepción de integración de los/as inmigrantes que hemos descrito, no tendría sentido que, de puertas adentro de nuestra propia Organización Sindical, estableciéramos mecanismos de afiliación y participación de estos colectivos distintos de aquellos de los que CC.OO. dispone habitualmente, y en cuya estructura debe encuadrarse y participar el/la afiliado/a inmigrante con absoluta normalidad.

Por otra parte, para conocer adecuadamente su situación y comprender el alcance de sus necesidades, es preciso favorecer una mayor participación activa de los/as afiliados/as inmigrantes en CC.OO., comenzando por utilizar los cauces de formación sindical, para su incorporación, en pie de igualdad, a lo que venimos llamando el «activo sindical» (delegados sindicales, cuadros con responsabilidad, órganos de dirección a distintos niveles, etc.).

Para la formación sindical es necesario:

- Incorporar los temas y la problemática de la inmigración en la Formación de los Formadores Sindicales.
- Que las Federaciones de rama y los sindicatos territoriales promuevan la participación de los delegados y delegadas de origen inmigrante en los programas de Formación sindical básica.
- Que se realicen campañas de sensibilización sobre la problemática de la inmigración y la interculturalidad a los cuadros del sindicato, delegados y delegadas y afiliación en general.

Es cierto que se han dado pasos importantes en ese sentido, pero también que su participación se viene orientando, casi exclusivamente, hacia la prestación de servicios a través de los CITE, siendo aún muy insuficiente en otros órdenes de trabajo sindical.

A la Secretaría Confederal de Migraciones corresponderá trabajar el diseño y la propuesta de líneas básicas de actuación que las organizaciones de rama y territorio deben adecuar a su realidad específica e incorporar a la práctica sindical en los frentes de intervención que les son propios, ya sean de carácter social o laboral.

Asimismo, debe ostentar el papel de mediación, participación directa y representación institucional que, a nivel confederal, le venga encomendado por la Comisión Ejecutiva, en el marco de las competencias que estatutariamente se definen.

Para ello, la Comisión Confederal de Inmigración debe jugar un papel primordial, como foro de puesta en común, intercambio de experiencia y opinión, y debate de las cuestiones que integrarán una política de consenso en materia migratoria.

Con su apoyo, CC.OO. debe impulsar el establecimiento de espacios similares en otros niveles de la estructura, que permitan concretar en cada ámbito las estrategias más adecuadas, en coherencia con la orientación confederal, asumiendo la presencia de trabajadores/as inmigrantes en nuestras propuestas, actuaciones y servicios.

Por último, para prevenir actitudes de rechazo, sobre todo en aquellos aspectos en que los/las inmigrantes puedan ser considerados en términos de competitividad, debemos promover la mayor sensibilización y formación de todo el Sindicato, trasladando a los centros de trabajo un discurso integrador y solidario, capaz de combatir y corregir cualquier atisbo de discriminación intolerante o xenófoba.

## 6. LOS CITE

### 6.1. Origen de los CITE

Los CITE surgen en Cataluña en 1986 a iniciativa de CC.OO. para dar respuesta a los problemas que tienen los inmigrantes y su desamparo ante las instituciones y la sociedad de acogida. La apuesta confederal por el trabajo hacia este colectivo, en forma de mandato congresual, permite la extensión y creación de los CITE, de forma progresiva, en el conjunto del territorio.

Desde sus orígenes y hasta 1993, se ha discutido sobre la entidad y características de los CITE, adoptando éste diversas formas, en razón a las circunstancias organizativas, jurídicas e instituciones de cada región o nacionalidad.

En la actualidad, aun encontrándonos con diferentes denominaciones o modelos jurídicos, se mantiene cohesionado su carácter sustancialmente de servicios, constituyendo un punto de referencia indiscutible para los/as trabajadores/as migrantes.

### 6.2. Los CITE y el VI Congreso de la C.S. de CC.OO.

En enero de 1996, el VI Congreso de la C.S. de CC.OO. objetivó su apertura a nuevos colectivos, arbitrando medidas concretas que posibilitasen la identificación con nuestras propuestas sindicales. Estos colectivos eran, entre otros, técnicos, pensionistas, mujeres, discapacitados, jóvenes e inmigrantes.

Los acuerdos congresuales establecían dos ejes de actuación; uno en igualdad de condiciones a las de cualquier trabajador/a, sin ignorar la situación singular, laboral y social, y otro, la prestación de determinados servicios especializados a través de los CITE, que se reafirmaron como estructura adecuada para la información, el asesoramiento y la integración social, laboral y sindical del inmigrante.

Sin menoscabo del trabajo realizado por otras organizaciones, podemos afirmar que el conjunto de las actuaciones de CC.OO. respecto a la inmigración en España son las de mayor amplitud y globalidad:

- Los CITE cuentan con más de 100 oficinas y puntos de información, atendidos por más de 150 trabajadores/as, al servicio de la problemática de los/as inmigrantes.
- Se dispersan por la totalidad de comunidades autónomas, aglutinándose en las provincias y comarcas de mayor presencia migratoria.
- El crecimiento sostenido de su actividad (consultas atendidas y expedientes gestionados), la calidad del servicio que se presta (resultado de sus actuaciones y recursos presentados) y la incorporación activa de inmigrantes al Sindicato (crecimiento afiliativo), corroboran la confianza del colectivo en CC.OO., y mejoran nuestra capacidad de interlocución institucional, el reconocimiento de las administraciones (participación en programas y convenios de colaboración de ámbito europeo, estatal, autonómico y municipal).

A principios de 1998, desde la certeza del análisis y de la propuesta, nos encontramos en situación privilegiada para profundizar en la reflexión congresual y adaptar los instrumentos sindicales a las nuevas necesidades del entorno sociolaboral.

### 6.3. Los CITE y su naturaleza sindical

El fenómeno migratorio ha generado en estos últimos años un amplio tejido asociativo, ONG's de acogida, asociaciones de inmigrantes, etc., que compiten en el espacio de servicios prestados por los CITE o los complementan, atendiendo facetas tradicionalmente ajenas a una organización sindical.

Abordar la problemática que tienen los/as trabajadores/as inmigrantes y sus familiares, es posible desde diferentes disciplinas y con proyectos diferenciados, desde el más puro asistencialismo hasta la proclama más utópica del mundo sin fronteras.

CC.OO. debe concebir que otras entidades y ONG's tienen un espacio propio en el tratamiento migratorio, bien de carácter asistencial, bien de atención a nivel cultural, de salud, de apoyo a la familia o de carácter religioso. Reconocer y respetar el pluralismo asociativo no debe restar importancia a nuestro trabajo ni confundirnos o equivocarnos en nuestra labor sindical.

Desarrollar una correcta política sindical requiere reconocer el espacio propio de las asociaciones de inmigrantes y el derecho a ser dotadas de los medios necesarios para sus actividades. Debemos desterrar políticas proteccionistas y lenguajes clientelistas que eviten percibir erróneamente la competitividad con otras ONG's. Es más, debemos establecer lazos de colaboración con estas ONG's en todos aquellos espacios en los que dicha colaboración redunde en una atención completa y precisa que propicie soluciones a las diversas problemáticas que nos presenten los/as inmigrantes.

Nosotros abordamos la inmigración desde el mundo del trabajo y desde el entorno sociolaboral. Es por ello que, sin perder de vista el trabajo específico que requiere la estabilidad jurídica de los/as inmigrantes, deberíamos profundizar más en la normalización de su convivencia en la empresa, en el desarrollo de la negociación colectiva, superando discriminaciones en derechos laborales; en proyectar la aportación a la renta per-cápita del trabajo de los inmigrantes a los sistemas de protección social, promoción y cualificación profesional; en combatir actitudes xenófobas y racistas en las empresas; en avanzar en la afiliación y formación sindical; en un mayor control y regulación del trabajo de temporada o de servicio doméstico, etc.

El trabajo sindical implica también organizar debates, conferencias, asambleas para concienciar a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes sobre el concepto y significado del sindicalismo (sobre todo, como instrumento de defensa de los trabajadores y trabajadoras para la mejora de las condiciones de vida colectiva, basándose en los valores de solidaridad y justicia social), y concienciar de que la integración social pasa por la participación activa en la sociedad civil y en los componentes vivos de esta sociedad, entre otros, el sindicato.

En definitiva, responder a la naturaleza sindical de CC.OO., propiciando la dignificación del trabajo, sin la cual será muy difícil la estabilidad y el bienestar de los/as inmigrantes.

El CITE debe facilitar que CC.OO. sea el referente organizativo de los/as trabajadores/as inmigrantes, adecuando su ámbito de intervención y su función, a diferencia de otras ONG's, de fines diversos.

Para ello, los CITE están encuadrados en la estructura territorial y son la instancia mediadora entre el/la inmigrante y el sindicato de rama. CC.OO. constituye la organización como tal, y el CITE un servicio especializado de ésta, para posibilitar la incorporación al mundo laboral y sindical en las mejores condiciones.

Un sindicato que represente al conjunto de los/as inmigrantes, que asuma la diversidad cultural, que combata la explotación por el simple hecho de la nacionalidad, del color o la raza, que combata actitudes xenófobas, insolidarias y racistas en los centros de trabajo, es el reto al que debemos responder.

#### **6.4. *Los CITE como instrumentos de información, orientación y asesoramiento***

Por regla general, los/as inmigrantes recién llegados a nuestro país desconocen la estructura y el funcionamiento de las instituciones, los usos y costumbres, y tienen grandes dificultades de comunicación, por desconocimiento o escaso dominio del idioma.

Gran parte de ellos no saben qué es y para qué sirve un sindicato, y sus referencias están más orientadas hacia las ONG's de ayuda o de acogida.

Por consiguiente, una de las funciones primeras de los CITE es orientar a los/as inmigrantes sobre las instituciones a que dirigirse y los procedimientos de resolución de sus problemas; pero también, hacia el interno de CC.OO., abordar sindical y jurídicamente sus problemas laborales.

Para realizar reclamaciones o demandas profesionales, los CITE deben acercar al/a inmigrante al sindicato de rama o servicio correspondiente, favoreciendo la comunicación entre ambos y facilitando que los/as trabajadores/as inmigrantes se encuentren atendidos, arropados y defendidos por la estructura de CC.OO.

Los CITE son, pues, instrumentos básicos para informar, orientar y asesorar al inmigrante, procurando salvar las distancias lingüísticas y culturales con los medios especializados de que dispone, y a los que, en todo caso, corresponde intervenir directamente en lo referente a la problemática específica de inmigrante: visados, permisos de trabajo y residencia, reagrupaciones familiares, obtención de nacionalidad, procedimientos sancionadores, etc. Esto es, materias que se desprenden de la legislación de extranjería reguladora de la estancia y los derechos, y que no se encuentran integradas en otro tipo de servicios ni atendidas por otros niveles de la estructura sindical.

#### **6.5. *Los CITE y los servicios de CC.OO.***

Es evidente que la fuerza principal de los CITE radica en el propio Sindicato y en el reconocimiento de su capacidad por parte de los/as inmigrantes.

Posiblemente, los CITE realicen su actividad desde un enfoque excesivamente externo a la organización, y ello nos conduce con frecuencia a constatar que la insuficiente sensibilidad del Sindicato al respecto es un elemento distorsionador a la hora de promover un buen nivel de seguimiento de convocatorias específicas o movilizaciones de importancia. Esta desviación imposibilita obtener la mayor rentabilidad de algunos recursos sindicales, en el caso de los/as trabajadores/as inmigrantes.

Hemos avanzado, a partir de la reforma del Reglamento de Extranjería, en la ampliación de los permisos de trabajo y residencia, y la superación de discriminaciones en el acceso a determinados servicios. Pero, sin embargo, persiste la discriminación y la inferioridad de derechos, a lo que se añaden las dificultades que muchos inmigrantes tienen en el dominio del idioma y la falta, en algunos, de instrucción básica, formación profesional, etc.

La carencia de formación ocupacional puede ser una forma más de exclusión del mercado laboral, condenándolos a trabajar en los sectores de menor cualificación, como ya sucede a su llegada a nuestro país.

Por consiguiente, es básica la conexión entre los CITE y el FOREM, para defender las necesidades formativas desde un mejor conocimiento social y profesional de los diversos colectivos, estableciendo programas de formación que mejoren la cualificación profesional de inmigrantes con mayor dificultad para acceder al mercado de trabajo, así como la elaboración de materiales didácticos bilingües que contribuyan a mejorar el aprendizaje y los conocimientos.

Es igualmente necesario que en toda la red de oficinas de los CITE pueda informarse de las diferentes programaciones formativas que anualmente desarrolla el FOREM.

La inmigración no sólo presenta a menudo un nivel de cualificación profesional bajo, sino que una parte de ella se encuentra subempleada o en paro, con implicaciones más graves, si cabe, que para el resto de trabajadores/as, pues de ello depende su estancia legal en nuestro país, así como poder cubrir sus necesidades básicas, al carecer de posible protección en el entorno familiar.

En este sentido, los CITE deben trabajar estrechamente con los SIPE de CC.OO. para que éstos puedan facilitar a colectivos desempleados de inmigrantes un tratamiento personalizado, que posibilite una formación básica profesional y que ayude a la inserción laboral. Sería importante, por ejemplo, insertar a ciertos colectivos que están sobre-representados (como la venta ambulante) en otras actividades profesionales del mercado laboral.

Por otra parte, los/as inmigrantes precisan también del asesoramiento y defensa de CC.OO., en idénticos términos que otros trabajadores/as, cuando sean objeto de abusos o irregularidades en el uso de sus derechos laborales (clasificación profesional, despidos, etc.). Los CITE deben facilitar la habitual prestación de servicios jurídicos por parte de los gabinetes de la estructura sindical, aun cuando jueguen un importante papel de mediación para facilitar el contacto y especialización de sus responsables y profesionales, de forma que se impliquen en el seguimiento y solución de sus problemas (contenciosos administrativos, exenciones de visado, recursos, reagrupaciones familiares).

Igualmente debemos explicar a los/as trabajadores/as inmigrantes las ventajas que puede reportarles su afiliación a CC.OO. en otros órdenes, a través de nuestras redes de servicios diversos (atención a parados, turismo social, Confisegur, Atlantis, VITRA...).

Además, como sindicato de clase que mayor número de inmigrantes afilia, debemos incorporar a los programas básicos de formación y promoción de cuadros sindicales, contribuyendo a su mayor integración en el seno de la organización, de manera que redunde también en el fortalecimiento del carácter plural y democrático de CC.OO.

### **6.6. Los CITE y su mediación intercultural en CC.OO.**

Estamos acostumbrados a abordar el fenómeno migratorio desde la estadística o desde globalidades (llámense regularizaciones o contingentes), y descubrir la existencia de contrastes culturales que, a veces, provocan un sentimiento de cierta distancia con estas realidades.

Una parte de los/as inmigrantes viven aislados o en grupos homogéneos entre sí. La sociedad española les resulta impenetrable y, con frecuencia, sólo cuenta con ellos/as durante la jornada de trabajo.

Desde ese aislamiento, el/la inmigrante genera estigmas, prejuicios y, en casos, el rechazo social que experimenta el sentimiento de amenaza ante lo desconocido.

Si CC.OO. apuesta por un proceso de verdadera integración y por la convivencia intercultural, con el enriquecimiento personal y social que ello implica, tendrá que contribuir activamente también, impregnando de sus valores y su cultura a este sector de la clase trabajadora.

CC.OO. debe superar la constatación indiscutible de la diversidad cultural existente, apostando por el diálogo y manteniendo una actitud permanentemente abierta al intercambio cultural: facilitar y sensibilizar al conjunto de cuadros sindicales sobre la cultura, las costumbres y valores de los/as inmigrantes; y a éstos/as para que conozcan la sociedad de acogida.

La multiculturalidad es un hecho. La interculturalidad es una necesidad, un gran reto. Y para hacer posible el acercamiento y la comunicación, el papel impulsor de los CITE es innegable, como privilegiados conocedores de la diversidad, y extremadamente familiarizados con su convivencia.

## II. RESOLUCIÓN GENERAL

El Consejo Confederal de CC.OO. se ha reunido en Madrid, los días 17 y 18 de marzo de 1998, para afrontar un profundo debate acerca de uno de los fenómenos más trascendentes que, en los últimos años, viene tomando fuerza en nuestro entorno social y laboral: *la afluencia de personas inmigrantes que, como consecuencia de los graves desequilibrios entre el Norte y el Sur y de la injusta distribución de los recursos del planeta, llegan a nuestro país en busca de un empleo y de unas condiciones de vida mejores.*

Las experiencias puestas en marcha por CC.OO. para atender a estos colectivos nos han permitido conocer de cerca una compleja realidad, a partir de la cual el Sindicato, como agente social, interviene activamente ante la definición de las políticas migratorias, y sobre todo en la regulación del mercado laboral, desde una perspectiva más abierta a los cambios experimentados en la sociedad y en el mundo del trabajo.

Hemos acometido un proceso de reflexión y discusión colectiva, con la participación de toda la estructura sindical, para determinar los criterios que deben orientar la acción sindical y sociopolítica de futuro, conscientes de que no se trata de un fenómeno coyuntural. Y de que el hecho de haber nacido en otro país, tener un color de piel distinto o hablar un idioma diferente, no puede justificar el tratamiento discriminatorio a que se somete a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

Es responsabilidad del Sindicato la defensa de los intereses de todos los trabajadores, pero, especialmente, de aquéllos en condiciones de empleo más precarias y privados del acceso a derechos y servicios elementales. En definitiva, ejercer el papel que le corresponde en la regulación del mundo laboral e intervenir en los espacios de acción social que redunden en la igualdad y en la integración de las personas inmigrantes en nuestra sociedad.

Concretamos las medidas necesarias y la propuesta de CC.OO. para su acción reivindicativa y negociadora en los siguientes aspectos:

- La exigencia de medidas eficaces de cooperación internacional, para favorecer el desarrollo de los países en que se originan los movimientos migratorios: eliminar progresivamente la necesidad de emigrar.
- En el ámbito europeo, avanzar hacia una nueva comprensión de la libre circulación de personas y de las políticas de inmigración, ampliando el concepto de ciudadanía europea a todas las personas que residen en ella y no sólo a los nacionales de los estados miembros.
- El desarrollo de una política activa de regularización que solucione la problemática de miles de trabajadores inmigrantes que se encuentran indocumentados y en situación irregular en nuestro país, pudiendo demostrar arraigo y relación laboral.
- Después de doce años de vigencia de la Ley de Extranjería, reclamamos su reforma en profundidad para dar lugar a un nuevo marco jurídico, que reconozca la igualdad de trato y de derechos de acceso al empleo y prestaciones sociales de toda índole, y garantice la legalidad, la estabilidad laboral y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.
- Asimismo, una política de regulación de los flujos de entrada de inmigración a nuestro país, desde perspectivas integradoras, corrigiendo la actual primacía del concepto policial y de control de fronteras, y que sirva realmente para canalizar la entrada, atendiendo a las necesidades y capacidad de absorción de mano de obra del mercado laboral.
- Implicar al conjunto de las administraciones públicas en la integración social y laboral de los/as inmigrantes, a la hora de regular aspectos de vivienda, sanidad, educación y otras prestaciones sociales.

- La progresiva eliminación de cláusulas de preferencia para el acceso al primer empleo y la restricción de sectores y actividades profesionales que pueden incorporar a estos trabajadores y trabajadoras, con las consecuencias de segmentación del mercado laboral por el origen de las personas.
- La intervención de todas las estructuras del Sindicato, activando el compromiso de las federaciones de rama en la prevención de los riesgos de desregulación del mercado, mejorando la incidencia y el control sindical en los sectores que concentran el empleo de los/as inmigrantes (servicio doméstico, sector agrario, construcción, hostelería...), de modo que, preservando las condiciones laborales de los/as inmigrantes, se aseguren las del conjunto de trabajadores/as.
- Combatir falsos discursos de competitividad en el empleo y concepciones xenófobas incipientes en el mundo laboral, desde la defensa de los derechos colectivos en pie de igualdad.
- La intervención del Sindicato en materia de empleo, contratación y negociación colectiva, como instrumento eficaz para combatir el empleo irregular y el incumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo determinadas por la normativa y la negociación. Acciones preventivas contra la discriminación en la empresa y utilización de los mecanismos de vigilancia y control de actuaciones empresariales susceptibles de denuncia.
- El desarrollo y gestión de programas de formación profesional y ocupacional que contemplan la presencia de estos colectivos de trabajadores/as.
- La organización de los/as inmigrantes, promoviendo medidas específicas para el crecimiento afiliativo y del nivel de participación en el interno del Sindicato: su integración en la vida sindical favorecerá la efectiva integración en la estructura social y laboral de nuestro país, de la que CCOO. es parte activa y en la que compromete, a partir de ahora con más fuerza, la protección de los derechos e intereses de todos los trabajadores y trabajadoras.

### III. ANEXOS

#### INTERVENCIÓN DE APERTURA: SECRETARIO DE MIGRACIONES DE CC.OO.

Compañeros y compañeras:

Me vais a permitir en primer lugar que exprese mi gratitud a todas las personalidades representativas de las organizaciones sociales, asociaciones de inmigrantes, a los expertos del mundo profesional y académico, así como a los representantes de las instituciones que han aceptado nuestra invitación y que hoy nos acompañan en esta Conferencia.

Nuestro afectuoso saludo a los compañeros y compañeras presentes de ATIME (Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España), de ARI-PERU (Asociación de Refugiados e Inmigrantes Peruanos), de AEME (Asociación de Emigrantes Marroquíes en España), de VOMADE (Voluntariado de Madres Dominicanas), de AISE (Asociación de Inmigrantes Senegaleses), de AMAL (Asociación de Mujeres Marroquíes), de CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado), de la Federación Andalucía Acoge, de Cáritas Española, del Consejo de la Juventud de España, de Cruz Roja, de Jóvenes Contra la Intolerancia, y del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes a cuyo presidente, Sr. Alvaro Gil Robles, agradecemos las palabras que hace un momento ha dirigido a esta Conferencia.

Asimismo, quiero saludar a la representación de la UGT, destacando la unidad de acción que hemos venido manteniendo en este área de trabajo, así como el fomento en la sociedad de valores y comportamientos cotidianos hacia el reconocimiento y el respeto a la diversidad, que sin duda implementan la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción de color, raza o procedencia; defendiendo a aquellos que por su condición de inmigrantes tienen mayores dificultades de integración laboral y por lo tanto mayores necesidades. Unidad que se concreta tanto en actuaciones puntuales como en la búsqueda de este consenso social, necesario para dar solución concreta a los retos que las migraciones nos plantean. Y quiero, a través de la compañera Ana Corral que hoy representa a la UGT, transmitir nuestra felicitación a Almudena Fontecha, por su reelección como miembro de la dirección en el Congreso Confederal celebrado el pasado fin de semana.

Saludos cordiales también al Director General de Política Interior y al Subdirector General de Extranjería, del Ministerio del Interior, así como al Subdirector General de la DGOM y al Director General del IMSERSO, por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Están con nosotros, además, compañeros y compañeras con los que compartimos los mismos anhelos de justicia, de solidaridad, de paz, de estabilidad, de equilibrio y de universalización de los derechos en todos los lugares del mundo; invitados internacionales de distinta procedencia: la CGTP de Portugal, el ECAP de Suiza, IMED y CGIL de Italia, la CGT de Francia, la CDT y la UMT de Marruecos, que, entre otros, hoy nos honran con su presencia y con los que, sin lugar a dudas, de manera más activa podremos reforzar nuestras relaciones y proyectos comunes a partir de esta Conferencia del Consejo Confederal de CC.OO. sobre Migraciones.

El VI Congreso de nuestra Confederación, celebrado en enero de 1996, constató los avances en las reivindicaciones planteadas, en los servicios dirigidos a la integración de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en nuestro país y en la acción sindical que habíamos desarrollado sobre este colectivo. Y lo corroborábamos con la consolidación y actividad de nuestros CITE, recono-

ciendo la capacidad que nuestro Sindicato había tenido para intervenir en las políticas migratorias, el aumento de la afiliación y la participación de los inmigrantes en la vida sindical.

La incorporación de estos trabajadores y trabajadoras a nuestro entorno social y laboral plantea a nuestro Sindicato, a CC.OO., un reto novedoso y exige definir una línea propositiva y de actuación en materia migratoria, que, atendiendo a la singularidad de su situación, se integre con normalidad en los contenidos de la acción sindical cotidiana en todos los frentes y niveles.

En coherencia con esta reflexión, el VI Congreso resolvió revalidar el trabajo y la apuesta sindical por la atención al fenómeno de las migraciones como hemos venido practicando desde la legalización de nuestro Sindicato en el año 1977, al tiempo que acordó propiciar un debate profundo en todas las estructuras del Sindicato, que desarrollara los criterios genéricos inspirados en nuestra declaración programática, y que hoy concretamos en esta Conferencia del Consejo Confederal de CC.OO. sobre Migraciones.

Debemos hacer una referencia al proceso de debate desarrollado. Es la primera vez que en el conjunto de la estructura sectorial y territorial avanzamos en una discusión sobre el fenómeno de las migraciones para situar al Sindicato, o intentar situarlo, en el marco de este escenario. Estamos conformes con el debate que hemos hecho, pero también tenemos que decir que es un debate en que debemos profundizar, debemos avanzar aún más en él.

Es gratificante para los que trabajamos en el área de las migraciones, en la atención a este colectivo, que el conjunto de las organizaciones territoriales hayan celebrado a lo largo de estos dos meses un debate articulado que se ha extendido suficientemente.

Al mismo tiempo, constatar también que en las catorce federaciones constituidas el debate ha sido menor, o sea, solamente ocho federaciones de rama de nuestro Sindicato se han vinculado a este debate. Esto no lo planteamos desde un sentimiento victimista sino, en todo caso, desde la constatación de que nos queda trabajo por desarrollar, un trabajo por hacer; desde la consideración de que no nos situamos frente a una meta o un punto de llegada sino que éste es un punto de partida, de continuidad de la actividad que hemos venido desarrollando. De 32 organizaciones territoriales y sectoriales, en 25 hemos discutido los documentos propuestos, y desde 25 organizaciones vienen propuestas que enriquecen el documento que propusimos a discusión en su momento.

El acercamiento a la realidad de la inmigración, por lo que decíamos antes, nace también de la atención específica que a la emigración española ha hecho nuestro Sindicato; y en la medida en que los flujos migratorios han generado una presencia cada vez mayor de inmigrantes en nuestro país, también nuestra actividad se ha dirigido hacia este colectivo.

Y es justamente la experiencia y el discurso adoptado hacia nuestra emigración, lo que ha permitido adecuar correctamente nuestra práctica hacia una situación y un fenómeno que es emergente, manteniendo, por supuesto, la coherencia de nuestros planteamientos.

Hoy debemos destacar, en esta Conferencia, la apuesta sindical que hemos llevado a la práctica en los últimos años, que nos ha permitido desarrollar y consolidar una amplia red, un amplio dispositivo sindical para dar atención y servicio a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes que se asientan en nuestro país.

Hemos extendido, a lo largo del conjunto de la geografía de todo nuestro Estado, una amplia red de oficinas, nuestros CITE, que, de un lado, han logrado garantizar unos adecuados servicios de información, orientación y promoción a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, y por otro, destacar el carácter de mecanismo activo de integración de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, de los que hemos obtenido reconocimiento.

En definitiva, entendemos que el trabajo que hemos venido realizando, sin menoscabar por supuesto el realizado por otras organizaciones, ha significado el desarrollo a lo largo de estos años de acciones que son amplias y globales, y que debemos manifestar con claridad.

En esta Conferencia ¿de qué se trata?, ¿a qué hemos venido?, ¿qué debate debemos culminar? Debemos de abordar los principales problemas y reivindicaciones que tienen los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, pero también, junto con esas reivindicaciones y problemas, debemos de abordar la acción sindical y la acción de servicios que nuestro Sindicato dirige a esos colectivos.

En primer lugar, determinando el papel que nuestro Sindicato asume frente al fenómeno migratorio y conformando los ejes fundamentales de su propuesta.

En segundo término, confederalizando la intervención sindical, de modo que nuestro compromiso se concrete en las acciones de todas las estructuras territoriales y federativas, asumiendo cada una de ellas el protagonismo que le corresponda.

En tercer término, sindicalizando efectivamente el trabajo de los CITE, clarificando su naturaleza como estructura de servicios y orientando sus criterios de actuación.

Y por último, adecuando el conjunto de los instrumentos y de los programas sindicales a las necesidades del colectivo inmigrante, desde la convicción de que un diseño organizativo, de acción sindical y de servicios no puede ser una «foto fija», sino que estamos en el marco de una realidad emergente y, por lo tanto, en el marco de una «foto cambiante».

Afrontar ahora este debate favorecerá que las decisiones futuras en esta materia puedan ser fruto de un estudio más sosegado, un estudio en el cual esté contrastada la opinión del conjunto de la estructura de nuestra organización, y por tanto más ajustadas a la realidad en que debemos operar.

Al mismo tiempo, nuestra Conferencia coincide con la aprobación por parte del Consejo de Ministros el pasado viernes del contingente de autorizaciones para el empleo de trabajadores no comunitarios para el año 1998.

En este sentido, debemos reafirmar una opinión que hemos planteado a la Administración en distintos foros; que, a nuestro juicio, este contingente es:

- insuficiente en número,
- restrictivo en su distribución sectorial,
- inadaptado, porque no comporta medidas paralelas que acaben definitivamente con la situación previa existente en nuestro país; la de miles y miles de trabajadores y trabajadoras que, demostrando arraigo y relación laboral, vienen reclamando desde el año 91, y en todos los procesos de documentación que se han puesto frente a ellos, su voluntad decidida de regularizar su situación,
- limitado, porque no se contempla —esperemos que en las instrucciones que lo desarrollen sea así— la existencia de comisiones de trabajo y seguimiento en los distintos ámbitos territoriales.

Debemos hacer un esfuerzo importante por acompañar al contingente de esas medidas que, en paralelo, den solución a una demanda social que existe.

Compañeros y compañeras, en el documento que presentamos a discusión, planteamos que nos enfrentamos a un mundo que está marcado por las migraciones. Quien niegue que el siglo XXI va a estar marcado por las migraciones es que no vive en este mundo o que desconoce la realidad.

Los factores que entendemos determinan las migraciones son económicos, políticos, sociales. Económicos: la expansión de un modelo de producción capitalista; políticos: las guerras, los intereses estratégicos que existen en las distintas zonas del planeta; sociales: la exclusión y la marginación de colectivos completos, la degradación del medio ambiente, etc.

Abordar el análisis de los factores que determinan estos desplazamientos de población es un tema complejo. Pero la situación que conocemos y que describimos en el documento es la consecuencia de la dimensión y la gravedad que alcanzan los desequilibrios que existen entre el Norte y el Sur.

A estos desequilibrios que se han venido fomentando debemos incorporar otro tema que es preocupante: el panorama político y jurídico en la UE respecto a la inmigración y el asilo, que a nuestro entender es inquietante. Es inquietante en lo referente a las futuras líneas de actuación sobre política migratoria.

El Tratado de Amsterdam del año 97, del mes de junio, prevé la progresiva adopción de medidas relativas a la inmigración, el asilo y el control de fronteras, así como la integración del acervo de Schengen. Esto significa comunitarizar definitivamente las decisiones en materia de inmigración y asilo sobre la base de lo que ya se disponía en los Acuerdos de Schengen.

En este sentido, pudiendo compartir que hay que avanzar en la construcción de una zona de libertad, de seguridad y justicia, entendemos que la idea de una Europa democrática y solidaria no se favorece en absoluto a costa de la vulneración de derechos de los ciudadanos y ciudadanas de terceros países.

Afirmamos que libertad, seguridad y justicia son valores y principios que no pueden ser patrimonio únicamente de los nacionales de los estados miembros, deben ser de todos los ciudadanos y ciudadanas más allá de su raza, origen o nacionalidad.

Planteamos en el documento que la normativa de extranjería parte de una concepción general de tipo policial y burocrático en el tratamiento de la inmigración. La integración de la población inmigrante ha empezado a estar presente sólo como elemento secundario en las políticas gubernamentales que se han venido desarrollando. Y, en este sentido, discutiremos a lo largo de la Conferencia las propuestas que nuestro Sindicato va a hacer para un avance sustancial en favor de una auténtica política de inmigración que corrija la discriminación e inferioridad de derechos a que está sometida la población inmigrante en nuestro país.

Desde los sindicatos, desde las organizaciones no gubernamentales y asociaciones de inmigrantes, existe una opinión unánime en torno a la necesidad de exigir medidas que permitan responder a la demanda social de una política de inmigración, y este consenso social debe ser instrumento para avanzar en una verdadera política de Estado sobre esta materia. Hasta ahora ha sido desoída por la administración y por los partidos políticos mayoritarios, desoída cuando tenemos que afrontar día a día la descoordinación que existe entre las distintas administraciones que intervienen en esta materia.

En fin, compañeros y compañeras, no voy a avanzar más porque el documento lo hemos discutido y lo conocemos sobradamente. Pero sí quiero plantear que nuestro Sindicato debe asumir un reto que es novedoso: que el Sindicato sea un mecanismo activo, dinámico, un factor determinante de integración de trabajadores y trabajadoras en nuestra sociedad y en nuestra estructura. Y entendemos que debemos hacerlo no desde la consideración de que el objetivo es reforzar las estructuras sindicales que atienden a este fenómeno, ya sean de inmigración, emigración o migraciones interiores. El objetivo es llevar adelante y potenciar una mayor efectividad del compromiso tantas veces reclamado de confederalidad, avanzando en la capacidad de dirección y decisión de aspectos que son transversales en nuestra acción sindical cotidiana, simplificando las estructuras y rentabilizando los recursos humanos y materiales de que disponemos.

Asumir este reto, compañeros y compañeras, significa:

- En primer lugar, fomentar decididamente la participación activa de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en la actividad en el Sindicato, y su incorporación efectiva a los sindicatos de rama.
- En segundo lugar, apostar por la incorporación de este colectivo en las candidaturas de CC.OO. a las elecciones sindicales.

El elemento de unión que tenemos los trabajadores y trabajadoras lo da el que pertenecemos a una misma clase y ellos también tienen que ser protagonistas de la defensa de los derechos de los

trabajadores y trabajadoras en igualdad de condiciones. En este sentido, recordemos a los 36 trabajadores marroquíes de la construcción que el año pasado perdían su vida en accidentes laborales. Hacia estos colectivos que realizan trabajos penosos, peligrosos y precarios, debemos dirigir una acción sindical específica, ellos deben ser protagonistas activos de esa acción sindical.

La estructura de nuestro Sindicato debe participar activamente, e integrar la problemática sociolaboral del colectivo de inmigrantes a la actividad cotidiana del Sindicato, como un elemento totalmente normalizado.

Esta acción sindical específica debe atender a las realidades concretas que se planteen en cada ámbito, ya sean territoriales o sectoriales, adoptando en cada una de ellas el nivel de protagonismo que corresponda.

Compañeros y compañeras, después de todos estos años estamos en condiciones de asumir estos retos, incorporando también al trabajo que hemos hecho desde la estructura de atención al colectivo inmigrante los grandes ejes de la actividad de nuestro Sindicato, como son la extensión sindical y afiliación, y las elecciones sindicales para revalidar los resultados electorales que hemos obtenido.

Compañeros, vamos a entrar en el debate. En la convocatoria de la Conferencia intentamos adoptar un modelo de discusión abierto y flexible, y en la convocatoria que hacía este Consejo Confederal el día 16 de diciembre, optamos por un sistema que prescindiera de innecesarias rigideces normativas, tratando de alejarnos de los encorsetamientos propios de lo que marcan nuestros procesos estatutarios.

En este sentido, hicimos una propuesta que entendíamos era novedosa, esta propuesta la discutíamos ayer en la reunión de portavoces. Se trata, y así lo vimos en la Comisión de Ponencia y Portavoces, de discutir conjuntamente las distintas aportaciones que modifican el documento de debate. Hemos hecho un esfuerzo compartido, a nivel de comisión de ponencia y a nivel de comisión de portavoces, de tratar de asumir, introducir y recoger todas aquellas ideas y matices que refuerzan las líneas del texto presentado.

Junto con esta idea de tratar de asumir y llegar a una síntesis en todas esas propuestas que enriquecen el documento, hemos planteado que hay dos bloques fundamentales de debate que se agrupan en:

- la regulación de los flujos, y
- la propuesta de nuevo marco normativo.

Entendemos, y ésta es la propuesta que hemos estado discutiendo, que debemos habilitar una amplia zona horaria de esta Conferencia para poder no discutir «enmienda sí enmienda no» y después levantar la mano y ver lo que hay, sino abrir un amplio espacio de debate para poder contrastar ideas, para poder expresar desde las distintas organizaciones y estructuras las ideas que son alternativas o que modifican sustancialmente el documento de debate, y que esto se pueda discutir en la mayor amplitud horaria. Siendo después el Consejo Confederal de CC.OO. el que orgánicamente tome una decisión en relación a estos temas.

Quiero decir que del trabajo que hemos venido desarrollando hace posible esta fórmula de debate; lo que vamos a discutir hoy son 16 aportaciones, de ellas ocho se sumarían a ese debate de auténtico interés, que entendemos que existe, como es la regulación de los flujos y nuestra propuesta de nuevo marco normativo.

En este sentido, proponemos que desde la presidencia de la mesa se sometan a discusión ahora todas aquellas aportaciones que no han sido retiradas, asumidas o transaccionadas (las tenéis marcadas en el cuadro que se os presentó), y que después habilitemos un espacio de dos/tres horas para, por la tarde, discutir en profundidad lo que sería ese bloque central de aportaciones.

Al mismo tiempo, podremos trasladar al conjunto de la Confederación una fórmula o un mo-

delo de debate que es novedoso y que seguramente servirá para futuros debates que se puedan desarrollar en nuestra estructura.

Compañeros, por último saludar la presencia del compañero y amigo Paco Soriano, durante años impulsor de la actividad sindical dirigida al colectivo migrante y hasta hace unos meses secretario confederal de Migraciones. Y, finalmente, hacer un recuerdo emocionado a alguien que hoy lamentablemente no nos acompaña. Habíamos invitado a participar en esta Conferencia al compañero Ignacio Moyano —fue también secretario confederal de Inmigración y Emigración de nuestra Confederación Sindical, muchos lo conocisteis—, que, lamentablemente, el pasado domingo nos abandonó. El mejor homenaje será dedicarle este día y medio de trabajo como muestra del reconocimiento que todos y todas tenemos hacia la tarea que él llevó adelante.

Entonces, compañeros y compañeras, a trabajar y sacar el mayor rendimiento a estos dos días de debate que tenemos por delante. Muchas gracias.

**Fernando Galán Lozoya**

*17 de marzo de 1998*

Muy buenos días, compañeros y compañeras:

En esta primera experiencia de debate monográfico sobre las migraciones, hemos podido examinar también nuestro trabajo durante el Año Europeo contra la xenofobia y el racismo. Y nos hemos autoemplazado con propuestas y aportaciones que no han sido zanjadas aquí, para continuar en el debate al menos en la perspectiva del VII Congreso.

Porque, si bien hemos logrado interesar en este proceso hacia la Conferencia del Consejo Confederal a la mayoría de las organizaciones, no podemos obviar que todavía será necesario un esfuerzo mayor para implicar a toda la militancia, a todas las estructuras, a todas las áreas de trabajo del Sindicato; porque, a mi juicio, éste no puede ser un trabajo que afronten exclusivamente los compañeros y compañeras que, de manera muy encomiable, se «especializan» en el trabajo con los fenómenos migratorios desde las secretarías o departamentos específicos.

Con la clase trabajadora pasará exactamente igual que pasará con todas las sociedades en el inmediato futuro (sociedades multiétnicas, multiculturales), en las que ya no habrá —afortunadamente, en mi opinión, ningún grupo predominante. Hay países enormes, importantísimos, como los propios EEUU, donde, empezando por su presidente, Clinton, asumen ya que, en el umbral del milenio, EEUU dejará de ser un país con un grupo predominante desde ningún punto de vista, ni étnico, ni cultural, ni religioso. Es verdad que, dadas las proporciones todavía escasas de este fenómeno en España, pueda parecer más lejana esta situación, pero ésa ha de ser una razón más para que CC.OO. juegue su papel de vanguardia en la perspectiva de una sociedad futura que fragüe su convivencia democrática en la igualdad entre grupos diferentes.

Un futuro de inclusión social. De inclusión, no de integración, en mi opinión. Puede parecer un matiz, pero la integración de lo diverso parece estar referida a la aceptación de determinados parámetros que se consideran culturalmente predominantes. La inclusión de lo diverso, tal cual es, para producir una nueva resultante social y cultural que sea el crisol de componentes diversas sin preponderancia de unas sobre otras.

En la historia de la humanidad, se ha demostrado que es más fácil hacer «revoluciones» que acabar con las discriminaciones. Incluso algunas de las revoluciones políticas más celebradas a lo largo de la historia, no solamente no han sido capaces de acabar con las discriminaciones, sino que han mantenido, cuando no abundado, en aquellas que se basan en la diferencia de sexo, de raza o de cultura. Acabar con las discriminaciones es extraordinariamente más difícil que hacer una revolución.

En estos días atrás, con motivo del Día Internacional de la Mujer, hemos podido comprobar que, a pesar de que se dice que el siglo XX es sobre todo el siglo de la «liberación de la mujer», quedan enormes zonas del planeta donde esto es una quimera, brutalmente desmentida por la realidad cotidiana. También en nuestros países, pretendidamente desarrollados, vemos —lamentable y tristemente— que se sigue sometiendo a la mujer a graves discriminaciones.

En el terreno étnico y cultural, el reto es todavía más complejo y difícil. Pienso que la auténtica revolución del próximo milenio es luchar y acabar con estas discriminaciones. A mediados de este siglo, como consecuencia de las guerras mundiales, fundamentalmente, se empezó a gestar en determinados colectivos sociales aquel concepto de «ciudadanos del mundo». Hemos de reconocer que siendo una aportación interesante, ha sido algo reservado en la práctica para clases sociales más o menos acomodadas, más o menos ilustradas y ubicadas en los países más desarrollados de la

Tierra. Son los que podían practicar esta concepción de «ciudadanos del mundo», moviéndose libremente en función de sus medios y de su cultura por todas partes.

Sin embargo, deberíamos plantearnos con más fuerza, y para superar cualquier eufemismo que —aunque inicialmente concebido con un talante progresista— pueda terminar destilando hipocresía, que lo que necesitamos es construir de verdad la ciudadanía, los derechos de ciudadanía en todos los lugares del mundo.

Según nos indican las Naciones Unidas, en los últimos tres años ha habido nada menos que cien millones de personas implicadas en fenómenos migratorios, lo que nos viene a demostrar palmariamente, también de forma casi trágica, los límites y aun la falacia del llamado proceso de globalización. Globalización que deja fuera —cada vez más— a millones y millones de personas y a continentes enteros.

Nosotros tenemos que combatir contra toda aquella expresión de culturas que, por creerse predominantes, tienden a excluir; de culturas que, cuando identifican a lo diverso como un peligro, terminan generando violencia y agresividad contra estas personas que son diferentes y, no obstante, debemos considerar iguales. Por tanto hacemos bien en radicalizar, desde una mayor consecuencia, nuestro combate contra las leyes que sean corolario de aquella mentalidad intolerante y excluyente.

Pero además de combatir las leyes, de reformarlas y aun de derogar las que consideramos manifiestamente contrarias al respeto a los derechos humanos, no podemos perder de vista la permeabilización que han logrado entre la propia clase trabajadora de los países desarrollados, incluido España. Aunque, hasta hace bien poco, quisiéramos catalogarnos como un país no racista, hemos comprobado de manera descarnada en el último periodo que estos problemas anidan también y afloran entre los propios trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

Además de combatir leyes y de inducir nuevas actitudes en el seno de la sociedad, empezando por los trabajadores y trabajadoras, tenemos también que reforzar con mucha más decisión lo que, por ejemplo, se planteaba en el último Congreso de la CIOSL: democratizar el proceso de mundialización de la economía, porque es la manera de ir redistribuyendo mejor la riqueza que se genera en el mundo actual.

Hemos dicho muchas veces, y constatado con todo tipo de datos, que los llamados países del Tercer Mundo ya no nos aportan solamente a los países desarrollados mano de obra o materias primas. Ya, objetivamente, son países que transfieren capital a los países más ricos.

A los países que pretenden preservar determinados modelos de vida, a costa de condenar a la indigencia y a la ausencia de los derechos más elementales a las tres cuartas partes de la humanidad. Hemos advertido desde el movimiento sindical, y particularmente desde CC.OO., que preservar estas diferencias entre el Norte y el Sur terminaría también por debilitar ese modelo de vida pretendidamente más avanzado, y la democracia.

Los derechos sociales, las formas de vida en las sociedades avanzadas, se ven afectadas por estas políticas que, redistribuyendo mal, y cada vez de manera más injusta, las riquezas entre unas partes y otras del mundo, terminan abundando en una redistribución injusta de la riqueza en el seno de nuestros propios países.

Al concluir esta Conferencia, quería solamente subrayar que tendremos que reforzar estas propuestas de aquí al VII Congreso, para ir ampliando mucho más las perspectivas del trabajo del Sindicato en este campo. Porque, a fin de cuentas, será conectar con la perspectiva de la humanidad, de la clase trabajadora a nivel mundial para el próximo milenio.

Nada más, muchas gracias.

**Antonio Gutiérrez**  
*Madrid, 18 de marzo de 1998*