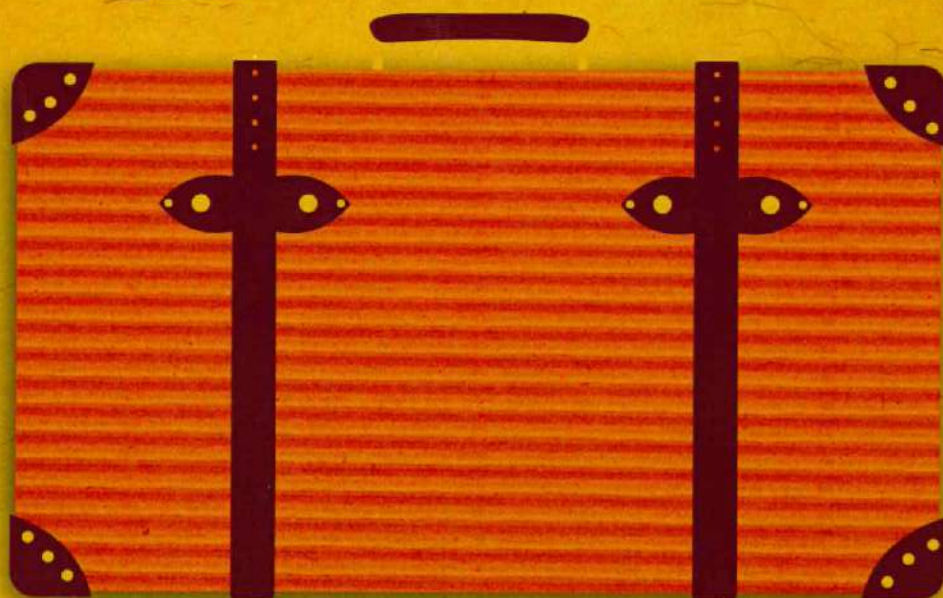
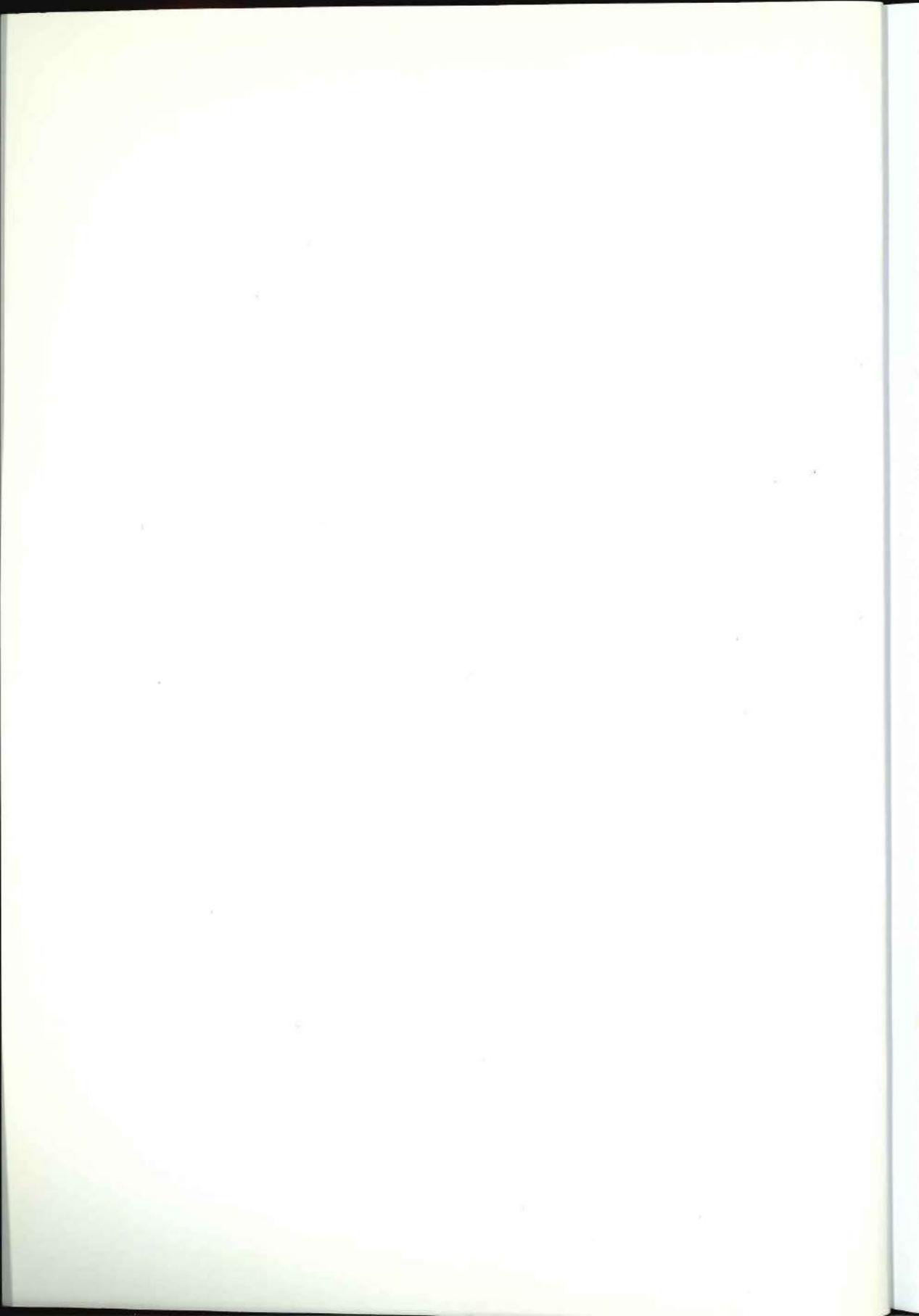


# COLLECTIVE BARGAINING AND IMMIGRATION: A TRADE UNION PERSPECTIVE

## Conclusions of the International Conference and Trade Union proposals





**COLLECTIVE BARGAINING AND IMMIGRATION:  
A TRADE UNION PERSPECTIVE**

**Conclusions  
of the International Conference  
and Trade Union Proposals**

**Project promoted by:**



LINE BUDGET: 04.03.03.01  
Acuerdo nº VS/2012/0226  
Compromiso nº SI2.626768

Realiza: Secretaría de Políticas Sindicales y Sector Público  
Edita: Secretaría de Comunicación, Imagen y Redes Sociales  
D.L.: M-605-2014

## INDEX

1.	Introduction	5
2.	Madrid Conference. Summary of interventions and speeches	7
2.1	Opening session	7
2.2	Report of the european regions	8
2.3	Panel discussion and table of experts	8
2.3.1	Nuria Manzano Albasanz. Secretary for Equality at Unión General de Trabajadores de Madrid. <i>"SOCIAL AND LABOUR SITUATION OF MIGRANT WORKERS IN MADRID"</i>	8
2.3.2	Graciana Dithurbide Yanguas. Sociology Graduate. Teacher at the Sociology Department Section III of Universidad Complutense de Madrid <i>"WE'RE ALL MIGRANTS!"</i>	10
2.3.3	Fernando Crespo Zorita. Law Graduate. Head of the Immigration Department at UGT-Madrid 2000-2008 <i>"MIGRATION AND WORK. DIVERSITY vs. IDENTITIES"</i>	14
2.3.4	Mar Maira. Doctor in Sociology. Lecturer at Sociology Department, Universidad Complutense de Madrid. <i>"TRADE UNIONS AND MIGRATION"</i>	20
2.3.5	Dionisia Muñoz. Secretary of Social and Equality Policy of the MCA Federation of UGT. <i>"METAL, CONSTRUCTION AND SIMILAR INDUSTRIES"</i>	23
3.	Main Conclusions.	26
4.	Trade union recommendations towards the inclusion of measurements in collective bargaining.	32
5.	European commission information regarding social protection services in europe and rights of citizens.	34

## Presentation

This publication contains the conclusions and most relevant results of the round-table conferences and debates held during the Conference "Collective Bargaining and Immigration: A Trade Union Perspective" held in Madrid on 9 May 2013.

Both the conference and this publication are part of a project with the same NAME which has been co-financed by the European Commission through Budget Line 04.03.03.01, VP/2012/001, "Industrial Relations and Social Dialogue". The promoter of this project is Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT-Madrid).

The following trade union organisations take part in the project as partners:

- UIL di Roma e del Lazio
- EKA-Athens

All of these organisations are European trade unions and members of the Network of Trade Unions of the European Capital Cities.

**This project was carried out between 1 December 2012 and 31 October 2013.**

## 1. INTRODUCTION

Migration is a phenomenon that is as old as humanity. The search for better opportunities is inherent to human nature. As people, we seek to improve our living conditions and, especially, those of our children.

A feature that the regions whose trade unions are partnered in this project share in common is that they have been long-time receivers of migration.

Internal migration, mainly from rural areas to cities and, more specifically to capital cities, happened with certain intensity in Mediterranean countries during the 1950's, 1960's and 1970's. This migration transformed industrial relations, which evolved in accordance with the workforce's characteristics.

From the end of the 1990's and until the start of the economic and financial crisis in which we are currently immerse, massive migration took place in response to the leading economic models in these countries, similar across the Mediterranean countries.

The productive model in Greece, Spain and Italy was based on sectors requiring intensive labour, such as construction and the hospitality industries.

Both cases required workforce that could easily be exported.

Furthermore, these countries generated a welfare state model, now known as the 'Mediterranean model', characterised by relying mostly on the role played by the family in achieving the well-being and welfare of its members. Intra-familial transfer, which is significant in the European Mediterranean countries, is of a material and immaterial nature. Not all of it can be easily quantified. However, a significant part of the care given by women to their children, parents, or a greater dedication to domestic chores are fundamental assets that remain hidden in the national accounting practiced by these countries<sup>(1)</sup>.

This has led to a shortfall in public investment in social services. When the economy requires more workforce, local women become involved in the world of employment. Thus, between 2002 and 2008, the female employment rate increased by 6 percentage points in Italy and Greece and by 10 percentage points in Spain.

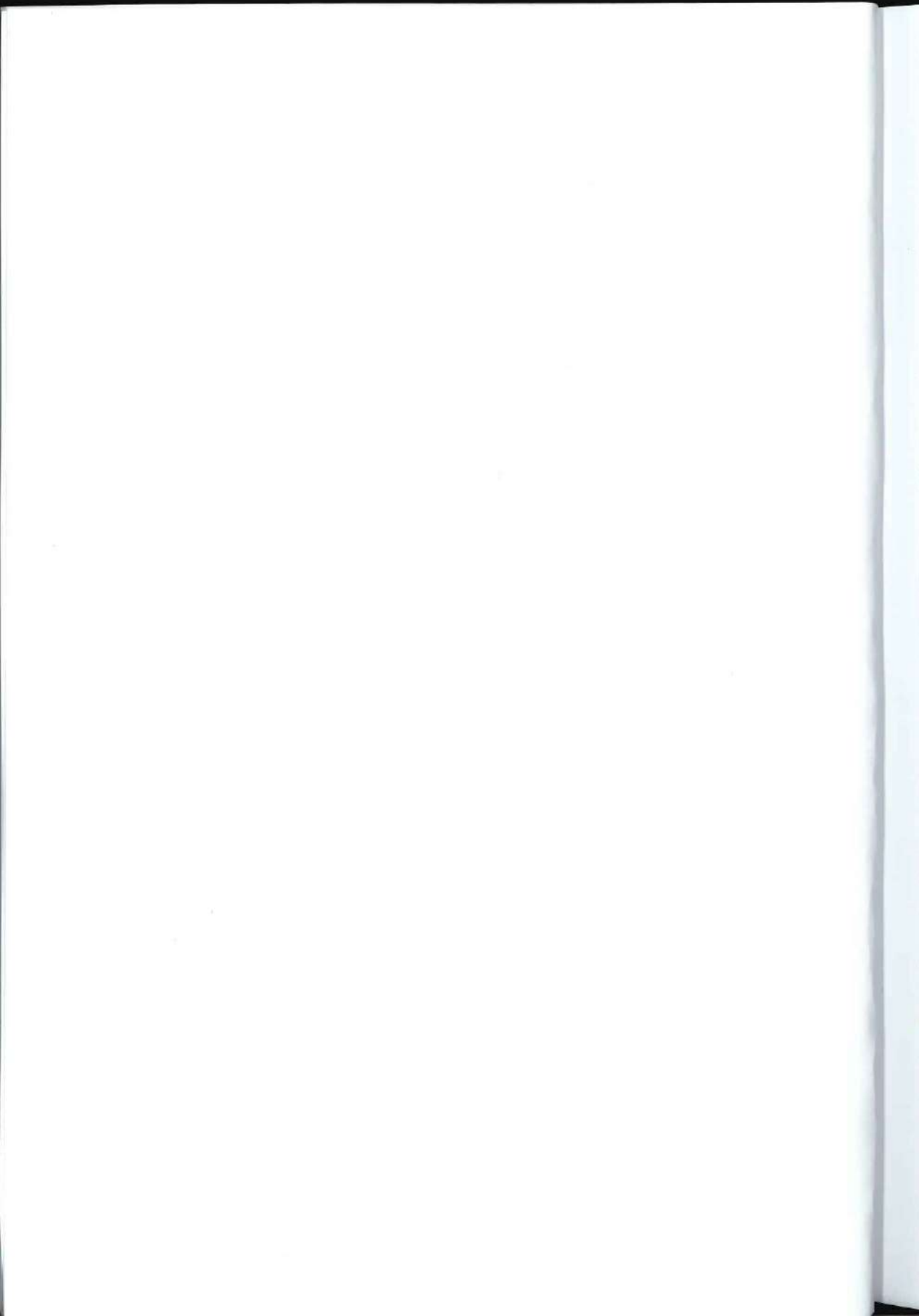
With no public care systems regarding children, the elderly and dependent persons, these tasks fell on immigrant women.

This increase in foreign labour force didn't lead to changes in labour legislation and only minimally on collective bargaining.

Below, we shall summarise the opinions of the migration and collective bargaining experts who attended the Conference.

---

(1) Luis Moreno: The Spanish «Middle Path» in the Mediterranean welfare model. Scientific Research Council, Papers 63/64, 2001





## 2. MADRID CONFERENCE. SUMMARY OF INTERVENTIONS AND SPEECHES

Many speakers approached the topic at hand from their field of expertise during the conference, contributing to a comprehensive overview of measures regarding work-life balance.

### 2.1 OPENING SESSION:

**Headed by Isabel Navarro Cendón**, *Secretary for Analysis and Strategy at UGT-Madrid and Head of International Relations*. As Director of this project, Isabel Navarro Cendón presented the project and introduced each of the interventions by the following institutional representatives:

**Ester Bayo Rojas**, *Head of the Employment Projects Office, Subdirector General for Local Cooperation of the Department of Public Administration*, talked about the employment projects financed by the European Social Fund that are carried out by local administrations and managed from her Department Office. All training activities which form the employment projects managed by this Office were aimed at people who are at a disadvantage in regard to entering the labour market, with a significant presence of foreign workers.

A preliminary assessment measuring how many participants have found employment is carried out three months after the training modules have ended. A second assessment is carried out after six months.

These assessments have shown that employability of foreign workers has been essentially the same as for national workers.

**Doro Zinke**, *Secretary General of the Trade Union Confederation DGB Berlin-Brandenburg*. Young people in the regions that take part in this project view Germany as the new "El Dorado". According to the Secretary General of DGB Berlin they do in fact share one thing: both are a myth.

In her words, the situation in Germany as regards unemployment is indeed better than in Greece, Spain or Italy. However, they all share the trend in regard to employment instability:

- Lack of minimum wage. Setting a minimum wage has been a constant demand of German trade unions. The Social Democratic Party (SDP) has requested that it is established at 8.50€ per hour.
- Minijobs. More than 7 million workers in Germany have so-called "minijobs". This type of contract was started to decrease the high unemployment rates that Germany sustained after reunification. These are part-time low-pay jobs that don't contribute towards taxes or pensions. Trade unions have repeatedly reported that they were created as a provisional measure and their presence hasn't only continued but increased, with a three-fold growth between 2005 and 2010 compared to other contracts.

- Trade union harassment. The scope of Collective Agreements in Germany includes only the members of the signing trade unions although employers may extend such agreements to all other workers. Trade unions have detected that employers now prefer to extend the agreement to all workers as a strategy that will lead to workers not affiliating to trade unions, thus weakening the union's standing in negotiations and presence in the undertaking.

There are no global specific strategies in regard to migrant workers in the trade unions. Union reps in the undertakings have a greater awareness of this topic. A loss of union presence in undertakings, as wished by the employers, would entail a poorer management of diversity in the undertaking.

## 2.2 REPORT OF THE EUROPEAN REGIONS

Representatives from the partnered unions presented the main conclusions of the study carried out in their respective countries. The contents of the study are included in the first publication.

## 2.3 PANEL DISCUSSION AND TABLE OF EXPERTS

**Rocío de la Hoz Gómez**, *Director General of Equal Opportunities and Immigration of the Town Council of Madrid* welcomed participants and talked about the services that the town council offers to "new citizens of Madrid". She pointed out the long tradition that the city of Madrid has in welcoming workers from other places. The city of Madrid doubled its population between 1950 and 1970 due to immigration taking place within the country, attracting a large amount of people looking for better living and working conditions, turning Madrid into a large city.

The 21st Century started a new era of immigration in Madrid. This time round, people born outside our country were the ones attracted by the opportunities the city had to offer. In 2000, there were less than 250,000 foreigners in our city, rising to 575,000 by 2009 and decreasing to 468,000 in 2013.

The Directorate General for Immigration of the town council of Madrid carried out two Social and Intercultural Coexistence plans to favour the integration of foreign workers. The last of these plans (2009-2012) developed the following lines of action: Information and Analysis, Welcoming, Training, Social and Labour Guidance and Integration, Social Integration and coexistence, Awareness and the Fight against racism, and Social Participation.

### 2.3.1 SPEECH: SOCIAL AND LABOUR SITUATION OF MIGRANT WORKERS IN MADRID. **Nuria Manzano Albansanz**, *Secretary for Equality at Unión General de Trabajadores de Madrid*

Migrant population, workers in the majority and, therefore, the object of attention for our Organisation, have been satisfying a demand in the Madrid labour market. This need for workforce mainly occurred in the Administrative and Auxiliary Services to Undertakings (Assisting dependent and non-dependent people, Cleaning, Mainte-

nance of Infrastructures), in Commerce, Hospitality, Family Home Services, Construction and, to a lesser extent in certain branches of Industry. The Madrid economy has required foreign workforce for the last 12-15 years and, despite the economic crisis, their Social Security contributions continue to be at 21.60% of the total.

These sectors offer the most unstable employment and worst employment conditions:

- Labour-intensive jobs.
- Low-skilled jobs with few possibilities of promotion, regardless of the worker's training and expertise.
- Higher rate of temporary employment compared to the local population, despite the commitment made by the labour reform to permanent contracting.
- Longer working hours than agreed in the employment contract.
- Shortfall in workplace prevention measures resulting in higher accident rates.
- Lower wages in the lower categories considered by collective agreements, even if the job entails many different roles.
- Contract irregularities with regard to employment conditions and form of dismissal.
- With gender- and origin-based discrimination in accessing the job, exploitation and difficulty in exercising labour rights, especially for illegal workers.

Social Security figures show that the membership rate for migrant population in Madrid is 355,581 members, which is 21.60% of the total membership. Most of the migrant population continue to be in the same types of low-skilled, low-pay jobs, with longer working hours and less social protection. They are sought out by a labour market that cannot fully safeguard their rights. Our work must therefore continue in the same direction as now: committing to union action that confronts these new challenges and reaches this part of the Madrid population which is a significant percentage of the total and which is fully settled, aiming to remain here in the mid-to-long term.

In regard to the unemployment rate, they represent 32.30% of the total (recorded unemployment figures for March 2013: 100,768 migrants). As a result of being employed in unstable sectors, they are suffering the effects of the economic crisis especially. Moreover, the lack of social and family structures and networks makes them a vulnerable collective and at a clear risk of social exclusion.

In these circumstances, UGT-Madrid considers it is the union's responsibility to take on immigration as a challenge and as an opportunity. The migrant population are workers and, hence, a collective that merits the same attention as any other worker in Madrid. To this end, the following objectives have been established:

The general approach in collective bargaining is to ensure that the principle of equal treatment, equal opportunities and solidarity between workers is fully adhered to. This is a position we hold to strongly, against any possible discrimination.

### Priority objectives:

1. Dignify working conditions and labour relations for all workers, introducing specific lines for certain collectives at risk of social exclusion or in special situations of greater employment instability.
2. Reject any position that goes against human rights, intensifying our fight against employers who break the law or who are involved in crimes against workers' rights.
3. Foster actions to report any abusive practices from employers, and against the activity of human trafficking, intensifying our union action to report and persecute such events.

### 2.3.2 SPEECH: WE'RE ALL MIGRANTS!. Graciana Dithurbide Yanguas. *Sociology Graduate. Teacher at the Sociology Department Section III of Universidad Complutense de Madrid*

The paper "We're all migrants!" reflects on the current industrial relations model in Spain. More specifically, whether immigration has its own particular features and needs that should be taken into account in collective bargaining.

A preliminary hypothesis focuses on whether the notion of immigrant exists or whether there are, as Badiou<sup>(2)</sup> states, separating names that point to different ways of defining a fictional identity object. Such names would allow the State to separate certain groups from the collective, calling for specific repressive measures. Such names would be, for instance "migrant", "Islamist", "Muslim" a "youth from the outskirts" and, in the making, "poor".

However, an approach from different areas of knowledge gives rise to more questions than answers. One of them: are national and European trade unions right to be worried about the significant presence of migrants in the labour market? Perhaps this isn't a matter that is as pressing as the incorporation to the labour market of women or any other collectives such as the disabled, young people or underage workers.

This paper considers several hypotheses:

- I. We're all migrant workers! We're all goods, all consumers, all equal.
- II. We're not all citizens!
- III. Native or migrant, that is the question.

### **We're all migrant workers! We're all goods, all consumers, all equal.**

The capitalist discourse establishes the question: are migrants a specific type of worker? They are workforce goods (with capacity for working) which under a standardising abstract concept of capital have the same value. Structurally speaking, differences in value play no role. Any differences are basically in regard to different skilling costs. As a result, labour expenses related to such workforce also give rise to value.

---

(2) Badiou, A. (2008). What does the name Sarkozy represent?, Ellago, Pontevedra, pg. 3.

What is the magnitude of the value of the workforce? It is the value of the necessary living conditions for survival and reproduction. This is represented by the wage paid by the employer; however, workers work longer than needed for reproduction and workers' overtime creates more value than is needed for reproduction.

In contrast with other goods, determining the value of the workforce contains a "historic and moral" element, which would be the same as saying that such value is determined differently in every country and at each moment. Not only is it different in different countries, it is also different in different sectors of the working class within the same country (due to different capabilities of becoming organised, strength in their struggle, tradition, etc.). Also, asymmetrical relationships between genders and racial discrimination lead to differences in the value of the workforce that make it near impossible to overcome certain demands.

Their strength in negotiation depends also on the industry in which they work. In the primary market there are stable employment contracts, unionisation, promotions, continuous training, high skills, seniority and better wages compared to the secondary market characterised by temporary contracts, unstable conditions, less unionisation, lower chances of promotion, less training, low skills and lower wages.

The labour market is clearly segmented in such a way that it not only determines employment conditions but also the chances of occupational and social mobility. Hence, migrant workers who, for the most part, find jobs in the secondary labour market will encounter great difficulties to access the primary labour market.

We may suppose that changes in overall employment position and upward mobility in the labour market specifically may also be influenced by the presence or absence of collective agents such as trade unions and migrants' associations. Protection of migrants through trade union coverage, through negotiated provisions or the existence of collective agents such as works councils and union reps, may play a decisive role in acknowledging the work status of migrant workers.

### **We're not all citizens!**

The aim here is to determine, from a union point of view, whether legal migrants with a work permit have special needs in the world of labour (work-life balance, training, occupational health, etc.) Migrants are attracted to Spain by the call effect of the underground economy and through their social information networks. Hence, the first stage of employment among illegal migrants is to transfer from the underground economy to the formal economy and a situation of legality. That is, moving from an invisible area devoid of rights to the visible area of lawfulness. As a result, upward social mobility has further problems and obstacles (Miguélez, 2011).

Some of us are more citizens than others. The other amongst us. A foreign us. Linked to modernity, the concept of citizenship as the key to inclusion in a community and the bestowing of rights and obligations, provides a 'citizen language': the idea of belonging, where you belong and who doesn't belong.

It immediately becomes a barrier concept, drawing the line between inside and outside (being or not being safe.) After the Second World War, nationality and citizenship were homogenised as a result of the Welfare State social reform, what Marshall<sup>(3)</sup> called social citizenship: one that has not only negative freedoms but also positive freedoms. Being a citizen grants you a series of rights to social wealth distribution generated through work. Community and citizenship were harmonised through these social rights. Such social rights, considered to be rights of the national citizens with such 'title', tended to become universal as a result.

This idea of inclusion has been held until the 1980's-1990's when liberalism played an aggressive role against the community of citizens. Leaving aside those elements that are directly linked to exclusion, all sorts of 'in' and 'out' elements arise regarding inclusion/exclusion of 'others', or 'strangers'. The return of the liberal State involves a breaking away from the collective subject, a victory of a methodological social, political and economic individualisation. The individualisation of industrial relations.

The realisation of social conflict (Alonso (2012))<sup>(4)</sup> starting in the eighties leads to the disarming of the collective subject created by Fordism: the institutionally unionised labour subject that entered the manufacturing collective, even through purely mechanical solidarity. All of this has been disbanded into increasingly scattered micro-subjects that are increasingly disarmed as political subjects. In essence, the operation aims at a loss of Welfare State references, reconfiguring capitalism so that it becomes completely liberal once again. The process to disarm all effective means (classic unionism and the class discourse) that arises during this sacrificial liberal stage is the end result of the neoliberal cycle.

### Native or migrant, that is the question

Migrations has configured a new landscape in the Spanish labour market. Spain starts playing a different role in the international division of labour, from a country that issued workers to a country that receives immigration. At this time, this trend is reverting once again with the difference that in the 1960's the workforce migrating was low-skilled and now they are over-qualified, having not only the economic capital but also the symbolic capital to consider leaving the country.

However, further questions arise: are there special needs involved? Is it possible to include them in collective bargaining? Could this constitute discrimination?

Graciana Dithurbide Yanguas takes the study on Professional Paths of Migrants in Spain (*Trayectorias laborales*<sup>(5)</sup> de los inmigrantes en España), by sociologist Miguélez (2011)<sup>(6)</sup>, as reference to attempt to answer these questions. What is the professional path of migrants shortly after arriving in Spain? Do they attain any stability? What are the consequences of immigration on the labour market in this country? How are waged classes distributed in Spain today?

(3) Marshall, T. (1949), "Citizenship and social class", REIS n° 79, CIS, Madrid, 1979.

(4) Alonso, L. E. and others (2012), *The financialisation of wage relations. An international perspective*, La Catarata, Madrid.

(5) This study considers professional path as the result of successive episodes open to variation depending on three basic aspects: type of contract, job category and wage.

(6) Authors Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, commissioned by Obra Social "La Caixa".

'Professional path' as a concept is part of the hierarchical social position that subjects occupy in the social structure over time. A clearly segmented labour market not only determines employment conditions at any given moment but also the chances of occupational and social mobility. Hence, migrant workers who, for the most part, find jobs in the secondary labour market will encounter great difficulties to access the primary labour market.

As a result, there are further problems and obstacles for upward social mobility. In the sphere of formal economy and employment, certain convergence in the migrants' paths seems easier and more likely. A surprising result reached by Kogan (2003) through research is that there is convergence in the second generation especially in the case of migrants with higher education levels. That is, certain inter-generational assimilation may increasingly take place. However, this isn't true for all ethnic origins. Nevertheless, the main differences between native and migrant workers lay in long-term unemployment and in the frequency of unemployment stages in the professional paths of first and second generation migrants. However, this isn't taken into account in this study.

If we consider factors such as origin, sex and age of the working migrant population, there is an overall similarity in the distribution of men and women compared to working native population: 42.1% of native workers are women compared to 40.4% in the case of migrant workers. However, significant differences appear according to origin.

There are significant differences in level of education according to origin. The Spanish labour market has primarily attracted low-skilled population, increasingly so during the years of growing employment in the past decade. For the most part, recent migrants arriving from Morocco haven't completed primary education and they work in the agriculture and construction sectors. A similar evolution can be observed with regard to immigration from Ecuador and Peru. However, among Peruvians who have been in Spain longer, those who have completed higher secondary or vocational training (non-compulsory) education stand out, whereas most Ecuadorians only complete compulsory secondary education. In the past few years, the proportion of migrants arriving from other parts of Europe or the world with fewer qualifications has increased. Finally, population from the remaining EU15 countries migrate with higher levels of education, both in the past and more recently.

Per industry, construction was the sector that generated most employment for the migrant population in 2007: one fifth of migrants are employed in construction. This is followed by commerce, hospitality trade, industry, domestic and personal services (most of them in households who employ domestic staff) and agriculture, farming and fishing.

As regards employment relationship and working conditions, the distribution of the employed population between self-employed and waged workers according to MCVL figures for 2007 is: 87% of working migrants are waged workers and 13% are self-employed. In regard to fixed-term contracts, they cannot be said to be part of an integration period leading to a stable contract over time exclusively; fixed-term

contracts respond also to a business strategy in the use of workforce and are part of slowly-changing long-standing management models.

The following issues should be pointed out:

- First hypothesis is that it is the structural characteristics of an industry, the undertaking and the contract (from the demand side) which have the greatest influence on such mobility. However characteristics from the supply side (such as seniority in the labour market, level of education, origin and gender) also influence mobility. This means that there are factors outside the labour market in which social institutions can play a role to solve these positions of inequality.
- Second hypothesis, the role played by immigration in horizontal mobility in the labour market. Also, depending on the industry and territory, the role played by immigration and other collectives in opportunity-based readjustment, which can be clearly seen in territorial mobility.
- Third hypothesis involves the existence of a labour hierarchy both in terms of safety and professional categories and wages, in which the country of origin plays a significant role. Traditional segmentation of the labour market is reinforced by immigration. Empirical evidence in Cachón (2009) seems to confirm the existence of so-called ethnostratification of the labour market which confines migrant workers to industries and jobs with lower social standing and worse employment conditions (wages, career, training, risks, work times, etc.): Africans in agriculture, South American women in domestic services, Eastern Europeans in construction, etc. Migration policy tends to reproduce this segmentations through its plans, work permit restrictions and cataloguing of jobs that are difficult to cover.
- Fourth hypothesis. In regard to gender, such massive immigration of women had never taken place in history and may change the traditional differences between the professional paths of men and women, at least in the migrant worker collective. However, the level of education and the ambition behind the migration plan –considering more subjective aspects- could make us believe that there will be upward mobility in coming years, starting now, and when a certain level of equal opportunities exists (as established in European democracies). However, are these segmentation patterns equal across all workers or as some exclusive to migrant workers? In the latter case, are they based on ethnic background/country of origin or on level of education or on age?

### **2.3.3 SPEECH: MIGRATION AND WORK. DIVERSITY vs. IDENTITIES. Fernando Crespo Zorita.** *Law Graduate. Head of the Immigration Department at UGT-Madrid 2000-2008*

*"Throughout history, migration has been a brave manifestation of mankind's will to overcome adversity and find a better life." (Kofi Annan)*

**INTRODUCTION: Migration and human development.** Report from the UN Secretary General. 18 May 2006

- The failure of human development:
  - Lack of freedom. Non-universality of Human Rights.



- Dissatisfaction. Difficulties to cover basic human needs (BHN): sufficient education, health and income.
- Discrepancy observed between the development opportunities denied at origin and the expectations perceived at destination. Over-promise compared to reality, development also creates inequality in society at destination
- Mobility and communication prevent breaking away from origin.
- Underground economy: labour-intensive economic activities that cannot be relocated become "irregular".

The ultimate reason for current migration is the concentration of wealth, which is the only truly global economic phenomenon. This is manifested in general ill-development across the Planet.

Consequences of such "ill-development":

- Between 200 and 220 million migrants. 3.1% of the world population (40 million are migrants from developed countries)
- Only 88-100 million have migrated to developed countries
- 105 million workers.
- 4 systems (USA, EU, Gulf of Arabia, South East Asia)
- 12-14 million refugees.
- Illegal human trafficking of 2.5 million people (as profitable as weapons or drugs: 1.16 billion in 2006)
- 328,000 million dollars in allocations (119,800 million official development aids, 707,000 million indirect investments) in 2008

	Percentage of immigrant population / total population										
	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
Africa	3.2	3.0	2.7	2.7	2.9	2.6	2.6	2.5	2.0	1.9	1.9
Asia	1.7	1.5	1.3	1.2	1.3	1.3	1.6	1.4	1.4	1.4	1.5
Europe	3.4	3.8	4.1	4.3	4.5	4.8	6.9	7.6	8.0	8.8	9.5
South America	2.8	2.3	2.0	1.8	1.7	1.6	1.6	1.3	1.2	1.2	1.3
North America	6.1	5.8	5.6	6.3	7.1	6.2	9.7	11.2	12.8	13.5	14.2
Australasia	13.4	14.3	15.4	15.8	16.4	17.0	17.8	17.5	16.3	15.2	16.8
<b>World</b>	<b>2.5</b>	<b>2.4</b>	<b>2.2</b>	<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>	<b>2.9</b>	<b>2.9</b>	<b>2.9</b>	<b>3.0</b>	<b>3.1</b>

Level of development	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
+ developed	3.4	3.5	3.6	3.9	4.2	4.6	7.2	8.1	8.8	9.5	10.3
- developed	2.2	1.8	1.6	1.5	1.6	1.6	1.8	1.6	1.5	1.4	1.5
least developed	2.6	2.5	2.3	1.9	2.3	2.0	2.1	2.0	1.5	1.4	1.5

Source: UN (UNDESA) International Migrant Stock: The 2008 Revision. (<http://esa.un.org/migration>)

Relevant UN regulation on migration:

- Convention C97 on migrant workers, 1949. 1952.
- Convention C143 on promoting equal opportunities (additional provisions), 1975. 1978
- International Convention on the protection of rights of all migrant workers and their families (Adopted by the General Assembly on decision 45/158 of 18 December 1990).
  - Entered into force on 1 July 2003 (ratified by 31 States).
  - Currently ratified only by 34 out of 191 Member States (2010)
  - The 28 countries that receive immigration haven't ratified it.

In the Spanish case, let's start by clarifying who is considered to be a foreigner: *Foreigners are all those people who lack Spanish nationality yet remain in the country.*

The following laws regulate the situation of foreigners in Spain:

- Organic Law 4/2000, of 11 January, on the rights and freedoms of foreigners in Spain and their social integration, amended by: LO 8/2000; LO 11/2003; LO 14/2003; LO 2/2009; LO 10/2011; Royal Decree-Law 16/2012; Sentence 17/2013 of the Constitutional Court.
- Royal Decree 557/2011, of 20 April, which passes Regulation of Organic Law 4/2000, amended by Sentence of 12 March 2013 of the Supreme Court.
- Royal Decree 240/2007, of 16 February, on the entrance, free circulation and residence in Spain of citizens from EU member states and the European Economic Area, amended by: RD 1161/2009; Sentence of 1 June 2010, Supreme Court – in turn rectified by Decision of 13 March 2011; RD 1710/2011; Royal Decree-Law 16/2012; RD 1192/2012

The following are similar regulations:

- Law 12/2009, of 30 October, regulating the right to sanctuary and subsidiary protection.
- R.D. 203/95, of 10 February which passes Regulation of Law 5/84, of 26 March. Amended
- R.D. 1325/03, of 24 October, which passes Regulation on the temporary protection scheme in the case of massive displacement of persons.
- R.D. 865/01, of 20 July, passing Regulation on the Statute of statelessness

#### **LABOUR MARKET AND IMMIGRATION IN SPAIN.**

Between 2000 and 2012, the number of foreigners registered in Spain increased from just over nine-hundred thousand to almost six million.

Since 2009 this trend has slowed down with negative growth in the period 2011-2012: that is, more foreigners have left the country than have arrived in the country.

	Register			% / TOTAL	Foreigners in Register		
	TOTAL	Annual Increase			TOTAL	Annual Increase	
2000	40,499,791	Absolute	%	2.28	923,879	Absolute	%
2001	41,116,842	617,051	1.52	3.33	1,370,657	446,778	48.36
2002	41,837,894	721,052	1.75	4.73	1,977,946	607,289	44.31
2003	42,717,064	879,170	2.10	6.24	2,664,168	686,222	34.69
2004	43,197,684	480,620	1.13	7.02	3,034,326	370,158	13.89
2005	43,975,375	777,691	1.80	8.48	3,730,610	696,284	22.95
2006	44,708,964	733,589	1.67	9.27	4,144,466	413,856	11.09
2007	45,200,737	491,773	1.10	10.00	4,519,554	375,088	9.05
2008	46,157,822	957,085	2.12	11.41	5,268,762	749,208	16.58
2009	46,745,807	587,985	1.27	12.08	5,648,671	379,909	7.21
2010	47,021,031	275,224	0.59	12.22	5,747,734	99,063	1.75
2011	47,190,493	169,462	0.36	12.19	5,751,487	3,753	0.07
2012	47,265,321	74,828	0.16	12.14	5,736,258	-15,229	-0.26

40.8% of foreigners living in Spain are from other EU countries, 17% are Romanian, 27.1% are from South America and 21.2% from Africa (mainly Morocco). Regardless of their origin, there is an equal distribution between those staying as EU citizens and those staying as foreign residents.

	Residents at 31-12-2012			
	%	TOTAL	EU Citizens	Foreign residents
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>5,411,923</b>	<b>2,655,347</b>	<b>2,756,576</b>
<b>E U</b>	<b>40.76</b>	<b>2,205,638</b>	<b>2,205,638</b>	<b>-</b>
Romania	16.97	918,133	918,133	-
<b>Other europeans</b>	<b>2.79</b>	<b>151,040</b>	<b>22,819</b>	<b>128,221</b>
<b>Africa</b>	<b>21.23</b>	<b>1,148,818</b>	<b>65,600</b>	<b>1,083,218</b>
Morocco	16.07	869,713	37,056	832,657
<b>North America</b>	<b>0.73</b>	<b>39,315</b>	<b>19,892</b>	<b>19,423</b>
<b>South America</b>	<b>27.06</b>	<b>1,464,413</b>	<b>292,019</b>	<b>1,172,394</b>
Colombia	4.99	269,949	52,075	217,874
Ecuador	7.21	390,365	32,201	358,164
<b>Asia</b>	<b>6.86</b>	<b>371,109</b>	<b>19,669</b>	<b>351,440</b>
China	3.31	179,118	3,148	175,970
<b>Australasia</b>	<b>0.04</b>	<b>1,895</b>	<b>1,065</b>	<b>830</b>
<b>Stateless</b>	<b>0.02</b>	<b>1,180</b>	<b>130</b>	<b>1,050</b>

As of 31 December 2012, more than 80% of migrants hold long-term residence permits granted more than 3 years ago. In the case of Ecuadorian and Moroccan citizens, this percentage is more than 90%.

	Residents Permits by duration at 31-12-2012						
	Total	Initial	1 <sup>st</sup> Renew.	2 <sup>nd</sup> Renew.	Long-term	% L.T.	% +3 years
<b>Total</b>	<b>2,756,576</b>	<b>279,901</b>	<b>126,315</b>	<b>321,307</b>	<b>2,029,053</b>	<b>73.61</b>	<b>85.26</b>
<b>Europe</b>	<b>128,221</b>	<b>12,425</b>	<b>6,017</b>	<b>13,516</b>	<b>96,263</b>	<b>75.08</b>	<b>85.62</b>
<b>Africa</b>	<b>1,083,218</b>	<b>77,671</b>	<b>32,019</b>	<b>72,408</b>	<b>901,120</b>	<b>83.19</b>	<b>89.87</b>
Morocco	832,657	46,578	24,288	57,407	704,384	84.59	91.49
<b>North America</b>	<b>19,423</b>	<b>2,881</b>	<b>2,444</b>	<b>2,722</b>	<b>11,376</b>	<b>58.57</b>	<b>72.58</b>
<b>South America</b>	<b>1,172,394</b>	<b>144,870</b>	<b>64,968</b>	<b>190,974</b>	<b>771,582</b>	<b>65.81</b>	<b>82.10</b>
Colombia	217,874	13,085	11,782	33,090	159,917	73.40	88.59
Ecuador	358,164	9,122	10,125	36,051	302,866	84.56	94.63
<b>Asia</b>	<b>351,440</b>	<b>41,751</b>	<b>20,669</b>	<b>41,534</b>	<b>247,486</b>	<b>70.42</b>	<b>82.24</b>
China	175,970	13,646	10,128	23,224	128,972	73.29	86.49
<b>Australasia</b>	<b>830</b>	<b>174</b>	<b>124</b>	<b>86</b>	<b>446</b>	<b>53.73</b>	<b>64.10</b>
<b>Stateless</b>	<b>1,050</b>	<b>129</b>	<b>74</b>	<b>67</b>	<b>780</b>	<b>74.29</b>	<b>80.67</b>

### SETTING IN WHICH MIGRANTS ARRIVE IN SPAIN.

- 2 million jobs were lost between 1974 and 1985. They were barely recovered by 1991.
- The field of employment changes (1985-1990): **OUTSOURCING** (services), **INSTABILITY** (35% fixed-term contracts), **FRAGILITY** (women, young people, migrants).
- Underground economy as a means for capitalisation and survival.
- Migrants become part of an ongoing labour market deterioration process (21.5% unemployment rate, double than EU):

	Foreign Res.	Variation	%	Rate APS*		Foreign Res.	Variation	%	Rate APS*
<b>1985</b>	241,971			21.5	<b>2005</b>	2,738,932	761,641	38.52	8.70
<b>1990</b>	407,647	165,676	68.47	16.1	<b>2006</b>	3,021,808	282,876	10.33	8.30
<b>1995</b>	499,773	92,126	22.60	22.8	<b>2007</b>	3,979,014	957,206	31.68	8.60
<b>2000</b>	895,720	395,947	79.23	13.4	<b>2008</b>	4,474,821	495,807	12.46	13.90
<b>2001</b>	1,109,060	213,340	23.82	10.6	<b>2009</b>	4,791,232	316,411	7.07	17.93
<b>2002</b>	1,324,001	214,941	19.38	11.6	<b>2010</b>	4,926,608	135,376	2.83	20.03
<b>2003</b>	1,647,011	323,010	24.40	11.4	<b>2011</b>	5,251,094	324,486	6.59	21.63
<b>2004</b>	1,977,291	330,280	20.05	10.6	<b>2012</b>	5,411,638	160,544	3.06	26.02

\* APS=Active Population Survey (EPA= Encuesta de Población Activa)

The main reasons why migrants arrive in Spain are the following:

- New jobs in domestic service and agriculture. Increase in hospitality and construction. Additional labour market.
- Increase in the level of education of natives improves their expectations for personal development. Rejection of jobs that aren't valued. Reproductive work allows the incorporation of Spanish women. Complementary labour market.
- Power strategy and business interests in a specific labour market: the secondary market. Substitution labour market.

In any case, their work is limited to the secondary labour market ('secondary' meaning that unstable conditions tend to be reproduced over time, becoming isolated from the stable and protected employment primary sector, where mobility usually entails professional promotion). This precariousness is manifested through:

- Accelerated creation and destruction of employment, depending on the economic cycle.
- Temporary employment.
- Labour rotation. Geographical and functional mobility to occupy identical undervalued job niches.
- Scarce union presence in SMEs.
- Low chance of promotion given business atomisation and lack of continuity.

The jobs occupied mostly by migrant workers are characterised as follows:

- 6 sectors, almost exclusively: domestic service (9.12%), agriculture (12.69%), hospitality (13.29%), retail (10.73%), construction (11.65%), services 18.22% (as of May 09)
- They don't exhaust any industry, with insignificant presence in four of these industries, and significant presence in domestic service (60.29%) and agriculture (30%).
- They concentrate in certain regions or 'employment basins'.
- Specialised depending on origin and gender.
- Institutional discrimination framework: temporary employment, jobs that are difficult to cover, seasonal. Legal niches at the service of the market.

The six sectors in which migrant workers are usually employed are characterised by:

- Key sectors in the economic development of Spain in Europe (hospitality, services, construction and agriculture).
- Spanish female workers move on to the primary market as they're able to abandon domestic economy (domestic service)
- Discrimination in business practice: informal contracts, wage cuts, poorer working conditions, use of legal and illegal workers to obtain competitive advantages by having workforce readily available.
- Segmented market: spheres of labour that aren't competitive between them, social circulation and non-circulation spaces, institutional, economic and technological structures that are relatively closed off.

- “Undesireables”. Scarce human capital, temporary nature, low level of unionisation, prolonged working hours, high accident rates, devalued wages.

During the years of economic expansion, Spanish workers didn't wish to work in the jobs that migrant workers were taking. Workers position themselves according to:

- Their employment opportunities: skills and attitudes.
- Social power of negotiation: place occupied in the social reproduction system (family, class...) which sets a certain “level of acceptance”.

In the current state of unemployment and general instability, Spanish workers are more willing to occupy these employment niches; however, such gaps don't exist: the first employments lost were those that were occupied by migrant workers.

**2.3.4 SPEECH: TRADE UNIONS AND MIGRATION. Mar Maira.** *Doctor in Sociology. Lecturer at Sociology Department, Universidad Complutense de Madrid.*

The current economic crisis that Spain is undergoing has had the following consequences for foreign workers:

- There has been a significant decreases in migration flows towards Spain in the past few years of crisis.
- Migrant population is no longer increasing and has even undergone a moderate decrease.
- The unemployment rate among foreigners in Spain is currently at 39.21% according to the Active Population Survey for the 1st Quarter 2013 (EPA-T1-2013).

However, for the most part, migrant workers haven't returned to their countries of origin.

- 11.21% of population in Spain were foreigners in 2011 (Population Census 2011).
- 12.13% of all workers are currently migrant workers (EPA-T1-2013).
- The strategy of many migrant workers is to RESIST until there are better employment prospects in Spain.

The different attitudes that may arise towards migrant workers are conditioned by the approach taken to interpreting “the other”. The main approaches are:

- **ETHNOCENTRIC.**  
Analyse other cultures by placing ours at the centre, with our own assessment parameters, without questioning whether such parameters are universal or not. The other culture is undervalued.
- **PATRONISING.**  
The other culture is treated as inferior, establishing a relationship of protection and hierarchy that limits the other's autonomy and demands a servile behaviour. May occur at the same time as the previous approach.

- **RELATIVISTIC.**  
Romantic idealisation of all cultures, acknowledging and valuing them from a non-critical standpoint. Commits to maintaining the purity of cultures unchanged, avoiding their blending.
- **RESPECTFUL, EGALITARIAN, INTERCULTURAL**  
Acknowledgement of diversity and equal treatment for all in regard to rights and obligations.  
Critical attitude towards one's own culture and others, and an openness to changing towards a culture of coexistence and meeting with others.

The table below shows how integration policy will work depending on whether the other person's identity and cultural practices are accepted and whether a collaborative relationship is sought or not.

		THE OTHER PERSON'S CULTURAL IDENTITY AND PRACTICE IS ACCEPTED	
		YES	NO
A COOPERATIVE RELATIONSHIP TOWARDS COEXISTENCE IS ACKNOWLEDGED AND SOUGHT	YES	<b>INTERCULTURAL</b> Respect, positive appraisal and exchange. Meeting within groups of practices from diverse cultures. Fostering commitment and collaboration dynamics. Egalitarian plurality.	<b>ASSIMILATION</b> Integration conditioned to the practicing of local custom, abandoning foreign custom. Dominance of "homogeneity" (France).
	NO	<b>MULTICULTURAL</b> Tolerance of other cultures but without coexistence or meeting between other cultures and the country's culture (United Kingdom).	<b>SEGREGATION (GHETTIFICATION)</b> Different collectives in the community are separated, relocated and marginalised in run-down spaces. There is no respect, there is even abandonment, suspicion or offensive attitudes against such groups (South Africa, Israel/Palestine).

Traditional unions react in different ways in these settings:

Internationally:

- International solidarity policies: end of international WTO trade regulations, exemption of foreign debt from non-central economies, etc.
- Positive homogenisation of labour rights at supranational level.

Nationally:

- Demand public services for all.
- Accompany and guide migrant workers.

With such policies and actions in mind, the behaviour of trade unions must be based on cooperation from an egalitarian and intercultural approach relying on:

- The acknowledgement of difference.
- The study and understanding of migrants' situation and their difficulties.
- Aim to collaborate in finding solutions together with the migrant collective (mutual approximation and collective).

In general, some proposals for trade union action would be:

- Improve working conditions in industries where the presence of migrant workers is significant: agriculture, domestic service, hospitality, etc.
- Consolidate collective bargaining in these sectors and monitor its implementation.
- Foster a labour inspection policy that benefits workers. Fines for illegal and clandestine employment must result in work contracts.
- The trade union must encourage and manage diversity and non-discrimination at all levels.

In regard to more specific areas, trade union action should focus on:

- Welcoming migrant workers in undertakings, explain their rights to them and the tools they have to enforce them.
- Design specific policies that proactively aim to come closer to the migrant collective with adapted instruments (with regard to language and culture).
- Encourage membership and involvement of the migrant collective in trade union election lists.
- Members and staff reps who are migrants should become the point of entry for the collective to the union.

Within the trade union sections in undertakings and to manage diversity and non-discrimination, trade unions should:

- Draft a welcoming plan that considers carrying out informative sessions about the trade union, if possible publishing materials in more than one language.
- In undertakings with a significant amount of migrant workers, appoint one person in charge of immigration issues and diversity management.
- Include information regarding immigration and diversity management in the training plans of staff reps.
- Increase awareness on immigration and non-discrimination among the staff as a whole.

The following must be carried out to handle diversity in collective bargaining efficiently:

- Create a joint commission in charge of safeguarding the correct handling of diversity and avoiding discrimination based on origin.
- Include non-discrimination policies:
  - In accessing employment
  - In working conditions



- In training
- In job promotions
- Respect the workers' cultural and religious diversity:
  - For instance, in regard to what they wear:  
Plurality in the company uniforms that is respectful of the workers' cultural and religious diversity.

Take into account their characteristics as foreigners:

- Languages:
  - Provide company or industry information in several languages.
  - Language courses: Spanish, etc.
- Special attention and information to migrant workers in regard to their rights (maternity subsidies, etc.) and specific issues (sexual harassment, job promotions, etc.)
- Work-life balance: flexible working hours that are compatible with personal and/or family life.
  - Extended leave of absence without pay so that migrant workers can see to personal needs in their country of origin (family events, etc.)
  - Flexibility in rest periods as long as notice is given with enough time.
  - In certain sectors, exchanging (religious) public holidays with paid leaves of absence on other dates of significance for the person. Agreement with the undertaking.

### **2.3.5 SPEECH: METAL, CONSTRUCTION AND SIMILAR INDUSTRIES. Dionisia Muñoz.** *Secretary of Social and Equality Policy of the Metal, Construction and Similar Industries Federation of UGT.*

Between the second quarter 2008 and second quarter 2012, the Industry, Construction and Wood sectors lost approximately 524,000 foreign workers.

Given this setting, migrant workers find themselves in a situation of:

- **Irregularity:** a very high percentage of these workers have been unable to renew their work and residence permit and they survive here illegally.
- **Return:** A significant percentage (mostly of Latin American origin) have returned to their countries of origin making the most of economic and social improvements in some of these countries. This is the case of migrants from Ecuador, Peru and Colombia, for instance.
- **Free circulation:** Another set of workers have been able to obtain their Spanish nationality (2 years' legal residence for Latin American citizens) and move freely between their country of origin, Spain and within the Schengen countries.
- **Underground economy:** Foreign citizens in an illegal situation survive within the underground economy, carrying out a variety of tasks: small refurbishment projects, as labourers, home maintenance, etc.

- **Return programmes:** Citizens who have decided to return to their countries have benefited in some cases of return packages financed by the Spanish Government.
- **Freedom of movement:** Citizens with double nationality or originally from an EU country stay in Spain working in the same conditions as Spanish citizens or they relocate to other countries with better employment prospects.

A new figure is arising rapidly in Spain: that of the relocated worker (also known as transnational provision of services or expat worker).

These are professionals who are relocated by a company to live in another country to carry out a professional activity for a limited period of time. This professional change has an effect on family and social life. During the stay abroad, the worker continues with the employment relationship that binds them to the company relocating them. Such relocation is characterised by:

- Spanish/EU/foreign workers.
- One or several countries.
- Individual/collective relocation.
- Relocating with or without the family.
- For management, organisational purposes or specific jobs.

#### SITUATION OF MIGRANT WORKERS IN THE CONSTRUCTION AND INDUSTRY SECTORS



There are currently more than 10,000 workers in these circumstances in Spain. A petition has been made by the Federation, and even by employers also, for an ex-pat protocol to be established (<http://mcaugt.es/documentos/0/doc10827.pdf>)

In general, foreign workers don't turn to the trade unions. They only turn to the trade union in the case of dismissal, emulating their Spanish co-workers.

Trade unions have come into contact with these workers through the occupational health services. The large number of accidents that were taking place in the sector have given rise to increased monitoring and in many cases it has been this increased monitoring which has made the trade unions visible.

In the area of occupational health, the situation of Muslim workers during Ramadan is worth mentioning. The Federation aims to find satisfactory solutions for this problem in future collective agreements.

The construction sector is one with the largest amount of foreign workers. As a result, the sectoral agreement acknowledges the need to improve certain leaves of absence such as those regarding the birth of a child or death of a relative. However, advancing in the inclusion of other measures is currently difficult given the complex situation which collective bargaining is undergoing; employers are making the most of the lack of employment to negotiate worse conditions.

### 3. MAIN CONCLUSIONS

The initiative for this project was based on the belief that the problems of migrant workers were very similar regardless of the country of destination. Thanks to the studies carried out in the regions taking part in this project and the contributions of the experts, we have been able to draft a guide with trade union proposals that have certain universality.

Classic analysis involves a segmented labour market: a primary market with stable employment contracts, that is unionised, with the possibility of job promotions, continuous training, skills, seniority and good wages; compared to a secondary market with temporary unstable employment, with low unionisation, scarce possibilities of job promotion, poor training, low skills and low wages. However, this no longer makes much sense because the crisis is finishing off the primary market in many European Union countries and devaluing it in all countries. Such market segmentation can now be observed to be not between industries but, rather, between countries.

This deterioration in the labour market is clear in the southern European countries and not only with regard to high levels of unemployment. The labour reforms that are taking place are establishing wage devaluation, the deregulation of industrial relations, the fragmenting of large undertakings to hinder the work of the trade unions, a devaluation of collective bargaining and so forth. Clearly, "countries with a secondary labour market".

In such a setting, migration within the EU can easily be imagined and so the EU must pay special attention to the working conditions of all of its citizens.

#### 3.1 MIGRANT WORKERS

People migrate to earn a living with a job; that is their main interest. Although for the most part they maintain their culture of origin in the social and family sphere, they don't expect any "special" measures in the field of employment. Quite the opposite, their aim is to be treated equally than the native workers.

Economic migration is a chain reaction: a country or region is chosen because they know of someone who has already relocated. That person will take on the role of "guide-host".

They work in labour intensive industries with high level of temporary/seasonal employment, in low-skill jobs (regardless of the worker's training) and with few possibilities to develop a career; that is, they work in the secondary market.

With few chances for economic promotion, the chances for social promotion (even in later generations) will depend on how the administrations work. To this end, administrations must commit to establishing quality public services, especially in the sphere of education, health, housing and territorial development; and we mean public services, not public aids. The key to social cohesion lies in efficient public services. This is true for both nationals and migrants. There is increasing consensus

among experts that good universal systems are more efficient than having specific programmes for migrants which cover their specific needs but stigmatises them in the long term and lead to social rejection, especially in times of crisis like the one we're currently undergoing.

Although the low chances for economic promotion make social promotion difficult, this is linked to the concept of "citizen": citizenship conceived not as nationality but as a code of involvement in a community that confers rights and obligations; in the world of labour, it is the laws and collective agreements that provide rights and obligations: the "labour citizenship".

Migrant workers, in general, are oblivious to the most basic labour laws and know even less about the collective agreements that are applicable to them. If being a foreign worker conditions their search for a job and their keeping a job (as they are in the most unstable sectors and jobs), then a lack of knowledge of labour legislation and the scarce union presence in such sectors renders them especially vulnerable to abuse at work.

It should be pointed out that in undertakings where migrants from different nationalities work together, the figure of "representative" is quite common. This is a worker with greater seniority whom their compatriots trust and to whom they direct their questions when they have a doubt. The undertaking also uses them for communication with the collective. In some cases it's this representative who trains and mentors the workers during their incorporation to the undertaking.

In the end, undertakings are the true beneficiaries of this "tutoring" system, establishing relations with a single agent and, to a certain extent, making it more difficult for the collective to reach the trade unions.

In the words of a representative from an important hotel chain present across Spain and the US, this tutor favours understanding through the same language and similar customs, establishing a relationship of trust between these people. It also makes it possible for the new worker to ask for "help" when they need it.

From the union's perspective, even if this practice is filled with good intentions, it really is detrimental for workers as it separates them from other collectives and can generate ghettos within the undertaking.

Migrant workers in general have few ties with the trade unions. As mentioned earlier, this is partly due to the dynamics of unstable employment; but this is also related to there being few ties with trade unions in the countries of origin.

This lack of union ties in the countries of origin will be a drawback for the young workers in southern European countries who are currently emigrating.

These young workers are generally skilled and qualified. Before the crisis started, their chances of finding a qualified job were high. However, the situation is far more difficult for them at the moment.

In the case of young Spanish people in Germany: according to the Federal Statistics Office in Germany, 21,000 people arrived from Spain but 11,000 had to return due to

difficulties with the language and the validation of studies in the case of Vocational Training students.

All of these young people are potential members for trade unions in the countries of origin and destination. Greater collaboration between the different regions in this regard would be welcome.

### 3.2 TRADE UNIONS

For many years, the attitude from trade unions towards the migration phenomenon has been far from proactive.

At the very beginning, migrants arrive due to the calling effect of the underground economy, through information garnered in their own social networks. Hence, the first stage in the professional path of illegal immigrants is to transfer from the underground economy to the formal economy and a legal situation.

All countries, even in the most reluctant cases such as the US, eventually carry out massive regulation processes. Trade unions put the pressure on the administrations to reach such regulations processes, helping migrant workers along the endless bureaucratic maze.

In general, trade unions have always demanded regulation processes, defending immigration with rights. This is done not only out of solidarity and justice for migrant workers but to avoid social dumping.

In 2009, Penninx and Roosblan published the study "Trade unions, Immigration and Migrants in Europe 1960-1993". They identified three basic dilemmas that trade unions face in regard to migration flows:

- Resistance versus cooperation in regard to the migration phenomenon
- Inclusion versus exclusion of migrant population in trade union structures
- Equal versus different treatment between local and migrant union members.

As mentioned in the paper containing the studies carried out as part of this project, such dilemmas have already been overcome: trade unions acknowledge the migration phenomenon, establishing affiliation of migrant workers as one of its strategic objectives and working towards stable industrial relations that foster the "union development" of such workers.

Society has changed substantially since the abovementioned study was published; so have migration flows. Workers obviously migrate in search of opportunities such as finding "employment" or "better employment". That is why the crisis has modified the profile and destination of migration:

- There is still migration from Africa towards Europe as employment opportunities in Africa are still very limited and the welfare state is practically non-existent.
- Migration from Central and South America has reduced drastically due to significant economic and social advances in the area.

- Migration of qualified workers has increased significantly, especially from southern European countries severely hit by the crisis to their less-affected northern counterparts.

Cultural and religious differences are greater in regard to migration originating in Africa, especially the Maghreb area, than in regard to other countries.

Religion is unanimously considered to be a private matter. However, there can be clear implications in the sphere of employment, especially in the case of certain Muslim rituals (Ramadan and praying times).

When we deal with this topic we must take into account several interests that should be acknowledged: those of workers who practice Islam in regard to their right to religious freedom and non-discrimination; those of other workers as equal treatment must abide; and those of employers to maintain productivity.

Throughout this project we have observed that although trade union guidelines establish that the integration of migrant workers must necessarily involve equal treatment without discrimination (not even positive discrimination), trade unions must also acknowledge diversity and must negotiate for all, taking into account the characteristics of all workers.

As regards the migration of young skilled workers, many from southern Europe migrating to northern countries such as Germany and United Kingdom, we must point out their lack of self-identification with migration: even if they are talked about as migrants at the level of society and citizens in the country of origin and destination, they don't perceive themselves in such a way.

The gap between young people and trade unions is a reality. There are many factors involved in this. However, one of the most important is the change in the labour identity of the working classes. This is partly due to a blurring of the sense of belonging to a class, class consciousness and, overall, of great ideologies.

Four levels can be pointed out in the organisational structure of trade unions: firstly, the directing core, with the top officials; second, the organisational structure, which includes all stable human and material resources and, primarily, the middle-level officials; third, union representatives on the ground who play a direct representation role rather than a mediation role; fourth, all members who form the trade union's foundations.

As mentioned earlier, the outsourcing of European economies, outsourcing company services, in turn making undertakings smaller, makes it more difficult for trade unions to garner members as this decrease in size entails the loss of union influence at the level of the undertaking and at institutional level. This has led the younger generations to identify the trade union with so-called union bureaucracy, understood as the set of officials in high and middle structures and qualified advice and support staff.

This part of the structure is "visible" to those who don't have direct communication with the trade union through lack of employment or due to working in the under-represented tertiary sector. As a result there only contact is through hearing a "social discourse" that is clearly aimed at discrediting trade unions.

The skilled migration that is currently taking place, especially between European countries, does so in a society that no longer considers work as the fundamental axis of wealth in countries. The fact that work is no longer central to society has led to a certain "discredit" of the working class. As a result, skilled young workers don't want to identify with the working class, in the same way as they don't want to be identified with the term migrant.

This situation makes it difficult for young people migrating from the southern European countries to seek ties with trade unions in their countries of destination. As mentioned earlier, it is up to the trade unions in the different regions to start up common strategies to establish networks that make the defence of migrant workers more efficient.

### 3.3 COLLECTIVE BARGAINING

In the words of Commissioner Andor, social dialogue and collective bargaining are two of the main attributes of the European Social Model as they allow the social partners to take part in economic governance. This is essential to achieving economic growth and a recovery of employment.

Trade unions fully agree with these words. However, we don't see a clear commitment to collective bargaining from governments. On the contrary, many governments have made the most of the crisis situation to pass labour reforms that, moved by ideology rather than economy, have been very detrimental to workers in practice.

All European countries, not only those partnered in this project, have had difficulties to fulfil agreed labour conditions this year.

The State is acting as employer when it reduces staff and wages and worsens working conditions in the public sector. Protected by the economic crisis, it has disregarded dialogue with the trade unions and has passed regulations that reduce the size of the public sector without any consultation with workers' representatives.

Governments have also taken part in the private sector clearly in favour of employers, distorting its arbitration role in social dialogue: United Kingdom has passed regulations that reduce warning for collective dismissal (and hence, of negotiation) from 90 to 45 days; the government in Greenland (Denmark) voted in favour of limiting working conditions for miners by allowing multinational undertakings (mainly from China) to import workers with wage and working conditions that are clearly below the minimum standards established by Danish legislation. In Belgium, demonstrations were held in February demanding the right to negotiation in opposition to the State's intervention stipulating a wage freeze.

These are only a few examples extracted from countries with a long trade union tradition and that haven't been affected by the world crisis as much as the countries in the south.



Practically the only exception has taken place in France, where Hollande's government urged the social partners to negotiate the Labour Reform, threatening the partners with not taking their demands into consideration if they refused to negotiate.

Hence, Europe seems to be in great contradiction in regard to Collective Bargaining: while the European authorities praise it, many countries constantly undermine it.

The lack of labour conflict has been a quintessential element behind high productivity rates. At a recent meeting between the worlds of academia, business and trade unions in Switzerland to talk about the future of social agreement, the main conclusion drawn was that the issue was "talking or taking to the streets".

The dominating neoliberal ideology is exerting "symbolic violence" on the working class which has entered into what is being called a "logic of sacrifice" (acceptance of blame and sacrifice to atone it).

In such a situation, employers aren't interested in negotiation and, as a result, trade unions are undertaking defensive Collective Bargaining, trying their best to avoid the disappearance of previously agreed elements without the incorporation of new improvements in industrial relations.

#### **4. TRADE UNION RECOMMENDATIONS TOWARDS THE INCLUSION OF MEASUREMENTS IN COLLECTIVE BARGAINING**

- Establish suitable mechanisms to guarantee the right to protection in regard to industrial relations and occupational health and safety (guides in different languages and written in a simple manner)
- Establish copies of the contract in the worker's language.
- Demand that the applicable collective agreement appears clearly on the contract.
- Include the principle of equal opportunities and non-discrimination in all collective agreements: "The undertaking must guide activities in the sphere of industrial relations according to the principle of equal opportunities. No worker may be discriminated based on gender, marital status, age, race or ethnic origin, nationality, social extraction, religion or beliefs, trade union membership or sexual orientation".
- Establish discriminatory comments and/or attitudes in regard to gender, sexual orientation, race or ethnic origin, nationality, social extraction, religion, beliefs or trade union membership as an offence, setting different fines depending on the severity thereof.
- Foster measures that favour employment stability and, hence, demand stable contracts for all workers. This collective is characterised by the high level of mobility and the temporary nature of their contracts. This doesn't favour their integration as part of an undertaking or as part of a territory.
- Include provisions in Collective Agreements so that undertakings are obliged to inform the Local Employment Delegations (RLT) of contracts at origin, the conditions signed in the employment contracts and of any possible waivers and the reasoning behind them.
- Include in collective agreements all applicable measures, not only those regulated in the Statute of Workers' Rights or those that improve the Statute, so that workers have a single reference in regard to industrial relations.
- Include specific provisions regarding leaves of absence to carry out any paperwork derived from their condition as a foreign citizen. Consider the renewal of documents / work and residence permits as an unavoidable personal duty.
- Guarantee that any restrictions established by employers on religious or cultural symbols and clothing at the workplace don't violate the right to non-discrimination based on religion or belief; that is, that such restrictions are objectively and reasonably justified and aim to satisfy an essential and determining professional requirement (e.g. incompatible use of protection helmet and a turban).
- List the types of contract and compensations for the termination of each.
- With regard to holidays:
  - Establish the term required to request days off and specify the term for the employer to approve such request, making it possible for the worker to plan

ahead and avoid having to incur in unnecessary expenses. (Being able to know in time to have the chance to book cheaper flight tickets).

- Make it possible to enjoy the holidays in biannual periods (For instance, some collective agreements in Italy already include the possibility of enjoying "X" number of days in a 24-month period)
- With regard to training:
  - Incorporate any rights established by law in regard to training and professional promotion.
  - Include the needs of migrant workers in the undertaking's training plans (language of the destination country).
  - Include the time needed to validate the worker's education as a justified leave of absence.
- In regard to leaves of absence:
  - When establishing leaves of absence regarding the illness or death of relatives, take into account the distance where the event takes place. In no case can foreign workers be referenced; entitlement will be the result of the distance to the place where the event takes place, not the migrant nature of the worker.
  - Establish short-term unpaid leaves (between 1 and 3 months) for emergency situations with employment guarantee on return.
  - No mention of religious holidays in collective bargaining. The recommendation is to include personal days off/time credit or a specific number of paid leaves for such occasions.

## **5. EUROPEAN COMMISSION INFORMATION REGARDING SOCIAL PROTECTION SERVICES IN EUROPE AND RIGHTS OF CITIZENS**

We have observed throughout this project that many migrant workers are not aware of their rights in other EU countries.

While searching for information to draft each report, we found the European Commission website which offers information on rights in the EU countries and so we decided to make it known as part of the project since we consider that it will be very useful for all workers who have migrated or are thinking of doing so.

DG Employment, Social Affairs and Inclusion, through the Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), has published in its website the regulation of social protection in the different EU countries, Iceland, Liechtenstein, Norway and Switzerland.

This information can be found in the 24 official EU languages and contains reports carried out by the MISSOC officials in each of the countries, covering the following topics:

- Illness, maternity and paternity
- Retirement, early retirement and disability pensions
- Benefits for occupational accidents and occupational illnesses
- Benefits for survivors
- Unemployment benefits
- Family benefits

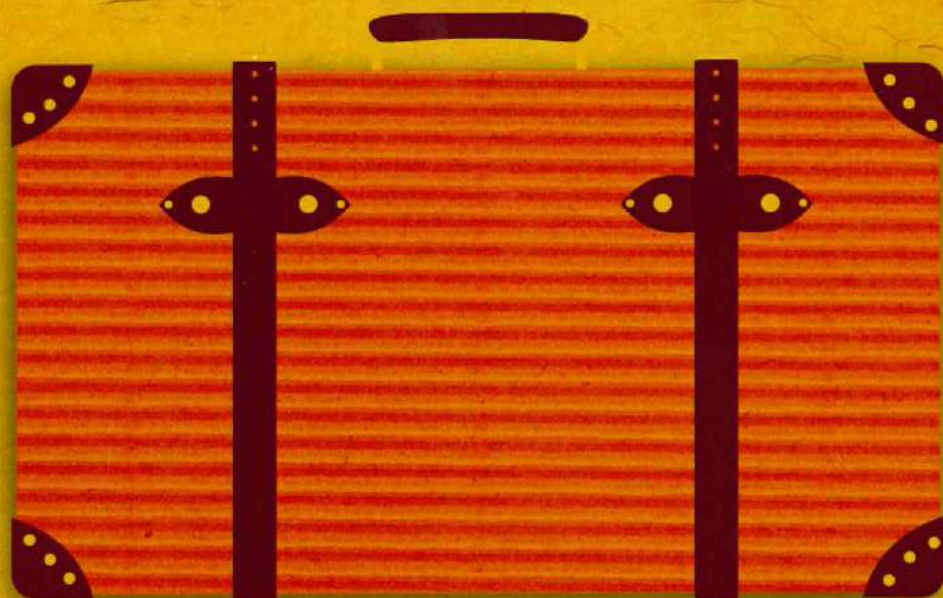
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=es>

Besides the report, the websites of the national institutions regarding Social Protection can be found for every country.

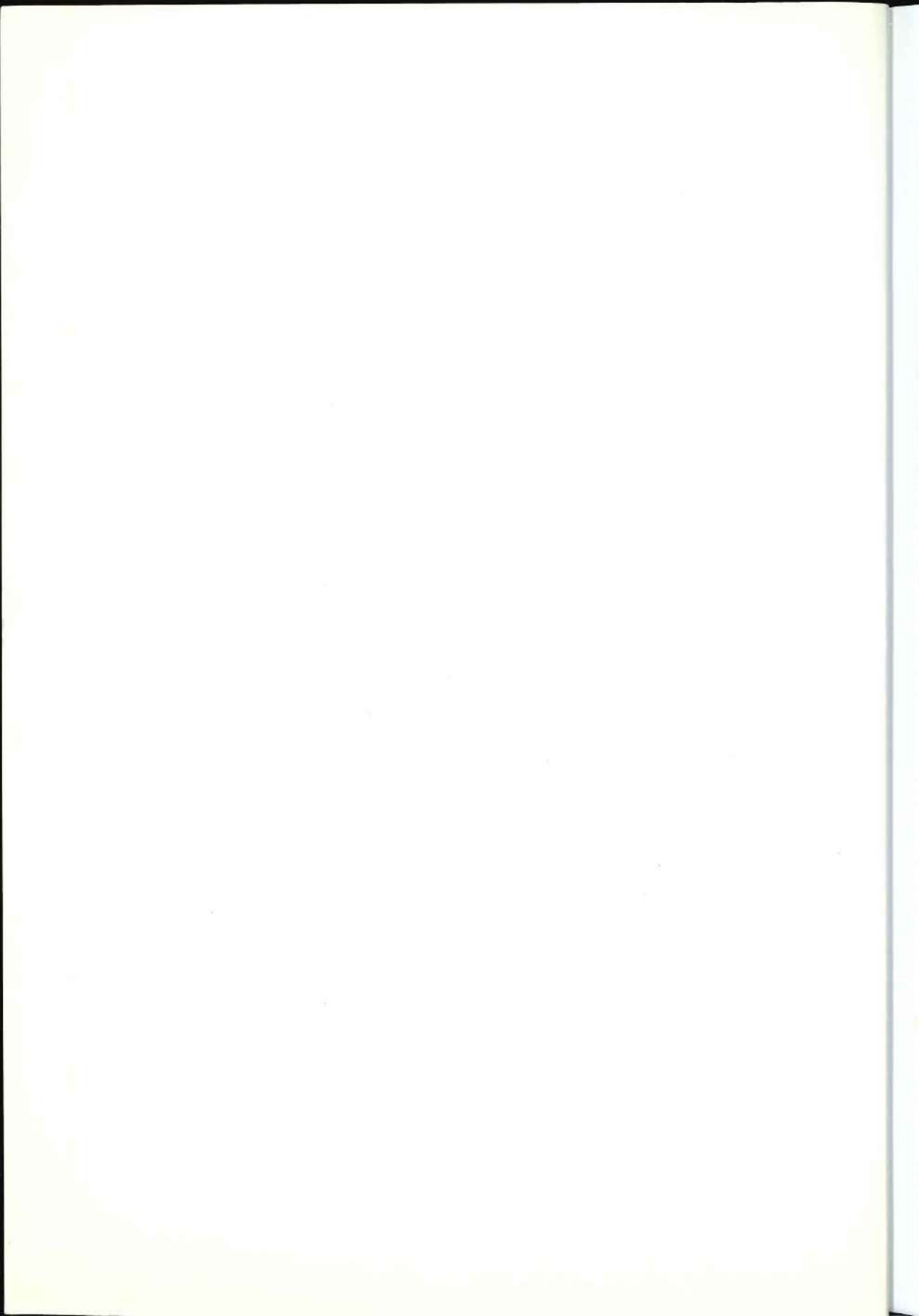


# NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INMIGRACIÓN: UNA VISIÓN SINDICAL

## Conclusiones de la Conferencia Internacional y Propuestas Sindicales



UNIÓN EUROPEA  
VS/2012/02226-SI2.626768



# **NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INMIGRACIÓN: UNA VISIÓN SINDICAL**

## **Conclusiones de la Conferencia Internacional y Propuestas Sindicales**

**Proyecto promovido por:**





LINE BUDGET: 04.03.03.01  
Acuerdo n° VS/2012/0226  
Compromiso n° SI2.626768

Realiza: Secretaría de Políticas Sindicales y Sector Público  
Edita: Secretaría de Comunicación, Imagen y Redes Sociales  
D.L.: M-605-2014

## ÍNDICE

1.	Introducción	5
2.	Conferencia de Madrid. Resumen de las intervenciones y ponencias	7
2.1	Sesión de apertura	7
2.2	Informe de las regiones europeas:	8
2.3	Panel y Mesa de expertos	8
2.3.1	Nuria Manzano Albasanz. Secretaria de Igualdad de UGT-Madrid. <i>"Situación sociolaboral de los/as trabajadores/as inmigrantes en Madrid"</i>	9
2.3.2	Graciana Dithurbide Yanguas. Licenciada en Sociología. Profesora de la Sección Departamental de Sociología III de la UCM. <i>"¡Todos somos inmigrantes!"</i>	10
2.3.3	Fernando Crespo Zorita. Licenciado en Derecho. Responsable del Departamento de Inmigración de UGT-Madrid 2000-2008. <i>"Inmigración y trabajo. Diversidad vs. Identidades"</i>	15
2.3.4	Mar Maira. Doctora en Sociología. Profesora Asociada Facultad de Sociología de la UCM. <i>"Sindicatos e inmigración"</i>	21
2.3.5	Dionisia Muñoz. Secretaria de Política Social e Igualdad de MCA-UGT. <i>"Sector Metal Construcción y Afines"</i>	24
3.	Principales conclusiones.	26
4.	Recomendaciones sindicales para la inclusión de medidas en la negociación colectiva.	32
5.	Información de la comisión europea sobre servicios de protección social en Europa y derechos de los ciudadanos.	34

## Presentación

La siguiente publicación recoge las conclusiones y resultados más relevantes de las mesas y debates de la conferencia que tuvo lugar el día 9 de Mayo de 2013, en Madrid, bajo el título "Negociación Colectiva e Inmigración: Una Visión Sindical"

Ambas actuaciones, conferencia y publicación, se enmarcan dentro del proyecto del mismo NOMBRE, cofinanciado por la Comisión Europea a través de la línea presupuestaria "Relaciones Laborales y Diálogo Social", Línea Presupuestaria 04.03.03.01, VP/2012/001.

El promotor de dicho proyecto es la Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT-Madrid),

Participan como socios de este proyecto, las organizaciones sindicales

\* UIL di Roma e del Lazio

\* EKA-Athens

Todos ellos sindicatos europeos pertenecientes a la Red de Sindicatos den las Ciudades capitales Europeas.

## 1. INTRODUCCIÓN

La inmigración es un fenómeno tan viejo como la historia de la humanidad. La búsqueda de mejores oportunidades es inherente a la naturaleza humana. Las personas buscamos mejoras en las condiciones de vida para nosotros y, sobre todo, para nuestros hijos.

Las regiones cuyos sindicatos son socios en este proyecto se han caracterizado por ser receptores de inmigración desde hace largo tiempo.

La inmigración interna, principalmente del campo a la ciudad y en especial a las ciudades capitales, fue un fenómeno de gran intensidad, sobre todo en los países del mediterráneo, en las décadas de los 50, 60 y 70. Esta inmigración generó transformaciones en las relaciones laborales, que se evolucionaron en función a las características de la fuerza de trabajo.

Desde finales de los años 90 hasta el estallido de la crisis económica y financiera, en la que aún continuamos inmersos, en estos países lo que se produjo fue una inmigración masiva que dio respuesta a unos modelos económicos imperantes que fueron muy similares en los países mediterráneos.

En Grecia, España e Italia el modelo productivo se ha basado en sectores donde se precisaba una mano de obra intensiva, como son la construcción y la hostelería.

Ambos casos requieren de una fuerza de trabajo fácilmente exportable.

Además, estos países generaron un modelo de estado de bienestar, que fue dado a llamarse Mediterráneo. que se caracteriza por que descansa en gran medida en el papel desempeñado por la familia en la procura de satisfacción vital (well-being) y bienestar (welfare) para sus miembros. Las importantes transferencias intrafamiliares que se producen en la Europa mediterránea son de índole tanto material como inmaterial. No todas pueden cuantificarse en cifras, aunque buena parte de los cuidados que las mujeres prestan a sus hijos, a sus padres, o su mayor dedicación al trabajo doméstico son activos fundamentales que permanecen ocultos en la contabilidad nacional de estos países<sup>(1)</sup>.

Esta concepción llevó a una falta de inversiones públicas en materia de servicios sociales. Cuando la economía necesita de mano de obra, las mujeres autóctonas se incorporan al mundo laboral: en Italia entre 2002 y 2008 la tasa de empleo de las mujeres aumentó en 6 puntos, la misma cantidad en Grecia, y en España el aumento de la tasa de empleo femenina fue de más de 10 puntos.

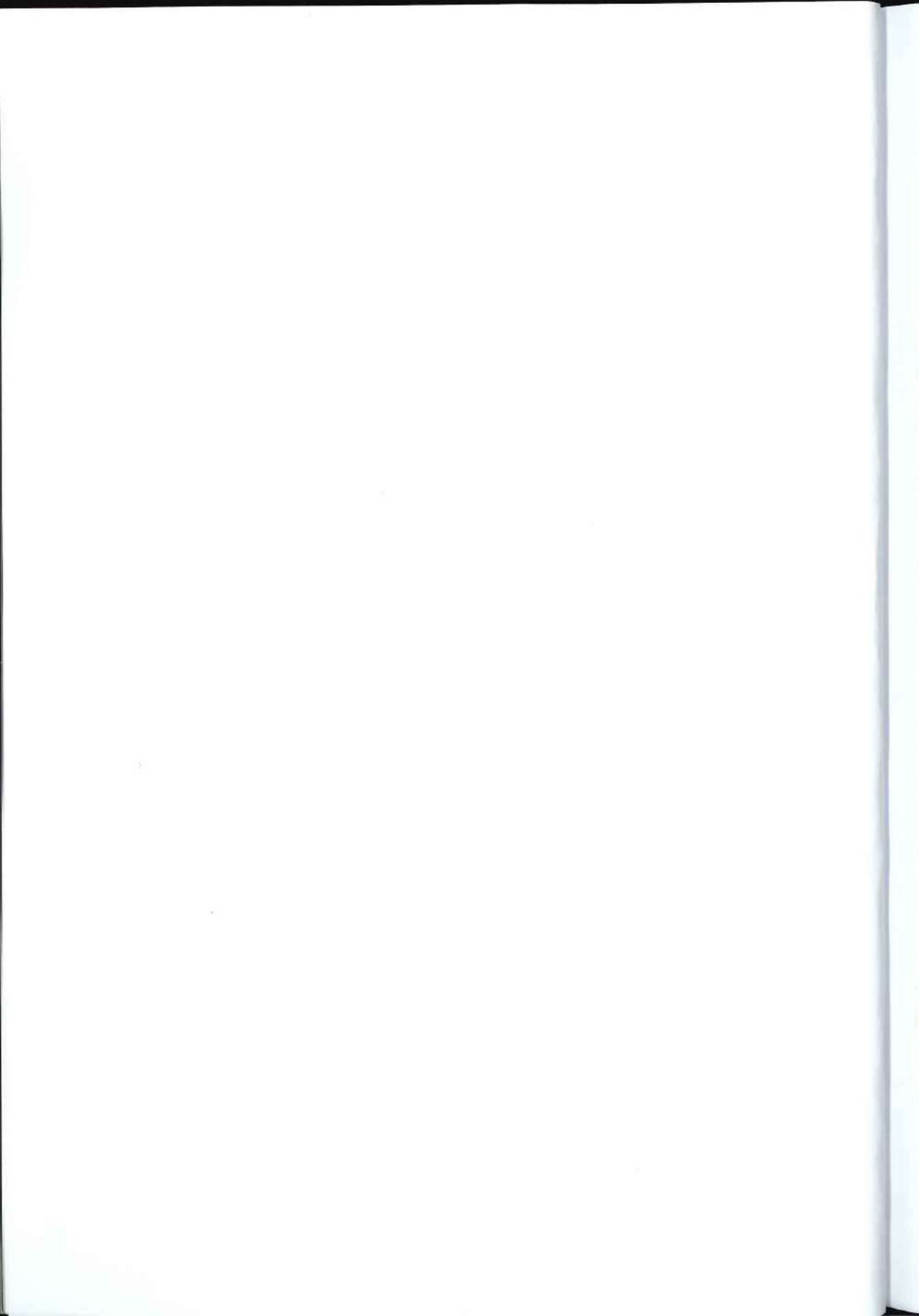
Al no existir servicios públicos de cuidados, tanto de menores como de ancianos y personas dependientes, estas tareas pasaron a desempeñarlas mujeres inmigrantes.

El incremento de la fuerza de trabajo extranjera no ha llevado a cambios en la legislación laboral y muy pocos en la negociación colectiva.

A continuación resumimos las opiniones de los expertos en migraciones y negociación colectiva asistentes a la Conferencia.

---

(1) Luis Moreno: La «vía media» española del modelo de bienestar mediterráneo. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Papers 63/64, 2001



## 2. CONFERENCIA DE MADRID. RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES Y PONENCIAS.

En la conferencia intervinieron distintos ponentes, cada uno desde su disciplina, abordaron el tema y dieron una visión integral sobre las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

### 2.1 SESIÓN DE APERTURA:

Estuvo a cargo de **Isabel Navarro Cendón**, *Secretaria de Análisis y Estrategias de UGT-Madrid y Responsable de Relaciones Internacionales*. Como directora del proyecto realizó la presentación del mismo e introdujo las intervenciones de los siguientes representantes institucionales.

**Ester Bayo Rojas**, *Jefa del Área Proyectos de Empleo de Subdirección General de Cooperación Local, del Ministerio de Administraciones Públicas*, nos habló sobre los proyectos de empleo que realizan las Administraciones locales con subvenciones de Fondo Social Europeo y que son gestionadas desde su departamento ministerial. Todas las acciones formativas insertas en los proyectos de empleo gestionados desde su área, han estado dirigidos a personas con dificultades de inserción en el mundo laboral, teniendo una importante presencia de trabajadores extranjeros.

A los tres meses de finalizados los módulos formativos se realiza una primera evaluación en la que se mide la cuantía de los participantes han encontrado empleo, repitiéndose nuevamente a los seis meses.

En estas pruebas se ha comprobado que la empleabilidad de los trabajadores extranjeros ha sido prácticamente igual a la de los nacionales.

**Doro Zinke**, *Secretaria General de la Confederación Sindical DGB Berlin-Brandemburgo*. La Secretaria General de la DGB en Berlín, fue invitada debido a que en el imaginario de los jóvenes de las regiones participantes en este proyecto, Alemania es el nuevo "El Dorado", y en opinión de la sindicalista comparte con ese paraíso una parte importante de ficción.

En palabras suyas, la situación de Alemania es incomparablemente mejor que la de Grecia, España o Italia en cuestión de desempleo, pero existe la misma tendencia a la precarización de los puestos de trabajo:

- Inexistencia de un salario mínimo. Su implantación es una reivindicación constante para los sindicatos alemanes. El Partido Social Demócrata (SDP) ha solicitado que se establezca en 8,50€ hora.
- Minijobs. Más de 7 millones de trabajadores en Alemania tienen los llamados "minijobs". Estos contratos que se originaron para paliar las altas tasas de paro que tuvo Alemania tras la reunificación, son a tiempo parcial y baja remuneración, además no cotizan impuestos ni seguro jubilación. Los sindicatos han denunciado repetidamente que se crearon como una medida provisional pero

que no sólo ha pervivido, sino que ha aumentado su presencia, creciendo tres veces más que el resto de contratos entre los años 2005 y 2010.

- Acoso a los sindicatos. En Alemania la cobertura del Convenio Colectivo afecta sólo a los afiliados a los sindicatos firmantes, si bien los empresarios pueden hacerlo extensivo al resto de trabajadores. En la actualidad los sindicatos han detectado que los empresarios prefieren hacer extensivo el convenio a todos los trabajadores como estrategia para que no se afilien y de esa manera debilitar al sindicato en sus negociaciones y mitigar su presencia en la empresa.

En materia de trabajadores migrantes no hay estrategias específicas a nivel global del sindicato, son sus representantes en las empresas quienes tienen una mayor sensibilidad en el tema. Una pérdida de la presencia sindical en las empresas, tal y como desean los empleadores, significaría una peor gestión de la diversidad en las mismas.

## 2.2 INFORME DE LAS REGIONES EUROPEAS

Intervinieron los representantes de los sindicatos socios presentando las principales conclusiones de los estudios realizados en sus respectivos países. El contenido ya se incluyó en la primera publicación.

## 2.3 PANEL Y MESA DE EXPERTOS

**Rocío de la Hoz Gómez**, *Directora General del Igualdad de Oportunidades e Inmigración del Ayuntamiento de Madrid* dio la bienvenida a los asistentes y expuso los servicios que el ayuntamiento pone a disposición de los "nuevos madrileños". Destacó la larga trayectoria que tiene la ciudad de Madrid en el acogimiento de trabajadores de otros lugares. Entre 1950 y 1970 la ciudad de Madrid duplicó su población debido a la inmigración que se produjo desde dentro de nuestras fronteras, atrayendo a una cantidad ingente de personas que deseaban mejorar sus condiciones de vida y trabajo y que, a su vez, hicieron de Madrid una gran ciudad.

El siglo XXI marcó una nueva etapa para la inmigración en Madrid, ya que en esta ocasión quienes se vieron atraídos por las oportunidades que ofrecía la ciudad fueron personas nacidas fuera de nuestro país: en el año 2000 no llegaban a 250.000 los habitantes de nuestra ciudad que habían nacido en el extranjero, en el año 2009 eran 575.000, y en 2013 de 468.000.

Desde la Dirección General de Inmigración del Ayuntamiento de Madrid, y para favorecer la integración de los trabajadores extranjeros, se han elaborado dos planes de Convivencia Social e Intercultural, el último (2009-2012) ha desarrollado las siguientes líneas de actuación: Información y análisis, Acogida, Formación, Orientación e Inserción Sociolaboral, Integración social y convivencia, Sensibilización y Lucha contra el racismo y participación social.

### **2.3.1 PONENCIA: SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS INMIGRANTES EN MADRID.** Nuria Manzano Albansanz. *Secretaria de Igualdad de la Unión General de Trabajadores de Madrid*

La población inmigrada, trabajadora en su inmensa mayoría y, por tanto, objeto de atención de nuestra Organización, ha venido cubriendo las demandas y necesidades del mercado laboral madrileño, principalmente en los sectores y actividades de Servicios administrativos y servicios auxiliares a las empresas (Atención a personas dependientes y no dependientes, Limpieza, Mantenimiento de las infraestructuras), del Comercio, la Hostelería, el Servicio del Hogar Familiar, la Construcción, y en menor porcentaje, algunas ramas de la Industria.

La economía madrileña ha demandado mano de obra extranjera desde los últimos 12-15 años hasta la actualidad y, a pesar de la crisis económica, ha mantenido una afiliación a la Seguridad Social en torno al 21,60% del total.

Estos sectores, precisamente los más precarizados, son los que ofrecen los empleos con peores condiciones laborales:

- Son empleos de mano de obra intensiva.
- Son empleos de baja cualificación profesional y pocas posibilidades de promoción, independientemente del nivel formativo del trabajador/a y de la experiencia.
- Con una temporalidad mayor que para la población autóctona, al margen de la supuesta apuesta por la contratación indefinida de la reforma laboral.
- Con jornadas laborales superiores a las pactadas en el contrato de trabajo.
- Con deficientes medidas preventivas en el puesto de trabajo y, en consecuencia, con una mayor siniestralidad laboral.
- Con salarios más bajos, percibidos por las categorías más bajas de los convenios, aunque realizando todo tipo de funciones.
- Irregularidades en la contratación, en las condiciones laborales y en las modalidades de despido.
- Con abusos por razón de género y origen, discriminación en el acceso al puesto de trabajo, explotación y dificultad en el ejercicio de los derechos laborales, sobre todo con aquellos trabajadores/as en situación irregular.

Los datos de afiliación a la Seguridad Social, en relación a la población inmigrante de Madrid, nos arroja unos resultados de un total de 355.581 afiliados/as, lo que representa el 21,60% de total. La mayoría de la población inmigrante sigue ubicada en los mismos puestos de trabajo, los peor cualificados y remunerados, con unas largas jornadas laborales, y menor protección social, enfrentados a un mercado laboral que los demanda, pero sin garantía plena de salvaguarda de sus derechos. Es, por tanto, necesario continuar trabajando en el mismo sentido: apostando por una acción sindical con nuevos retos y que llegue a esta parte de la población madrileña, que representa un buen porcentaje sobre el total, que ya está plenamente asentada con una vocación de permanencia a medio y largo plazo.

En relación a la tasa de desempleo se traduce en un porcentaje del 32,20% (cifras de paro registrado de 100.768 personas inmigrantes, últimos datos de marzo de 2013),



que, precisamente por su incorporación laboral a sectores, ya de por sí precarizados, están soportando, de una manera especialmente gravosa, la crisis económica. Por otra parte, la falta de redes sociales y apoyo familiar, los convierte en personas vulnerables y en claro riesgo de exclusión social.

En estas circunstancias, UGT-Madrid considera que es su responsabilidad sindical asumir la inmigración como un reto y una oportunidad, ya que estamos hablando de trabajadores y de trabajadoras, siendo por tanto un colectivo objeto de idéntica atención que el resto de la clase trabajadora madrileña y para ello ha establecido los siguientes objetivos:

El planteamiento genérico, en la negociación colectiva, es el del respeto y cumplimiento escrupuloso del principio de: igualdad de trato y oportunidades y de solidaridad entre todos los trabajadores/as, posición que mantenemos frente a cualquier postura discriminatoria.

#### **Objetivos prioritarios:**

1. Dignificar las condiciones y relaciones laborales para todos los trabajadores/as, introduciendo líneas específicas dirigidas a determinados colectivos en riesgo de exclusión social o con situaciones especiales de mayor precariedad laboral.
2. Rechazar cualquier postura contraria a los derechos humanos, intensificando nuestra lucha contra los empresarios que incumplen las leyes o se vean involucrados en delitos contra los derechos de los trabajadores/as.
3. Promover las oportunas acciones de denuncia ante las prácticas abusivas de algunos empresarios, así como ante las actuaciones de las redes de tráfico de mano de obra, intensificando nuestra acción sindical para la denuncia y persecución de estos hechos.

#### **2.3.2 PONENCIA: ¡TODOS SOMOS INMIGRANTES!. Graciana Dithurbide Yanguas.** Licenciada en Sociología. Profesora de la Sección Departamental de Sociología III de la Universidad Complutense de Madrid.

En esta ponencia *"Todos somos trabajadores inmigrantes"* se reflexiona sobre el actual modelo de relaciones laborales en España, y más concretamente, si la inmigración tiene particularidades y necesidades propias que deben ser recogidas en la negociación colectiva.

Se enuncia una primera hipótesis centrada en si existe el inmigrante o más bien hay *nombres separadores*, como llama Badiou<sup>(2)</sup>, a los términos que designan las diferentes maneras de definir del *objeto identitario* ficticio; que permiten al Estado separar de la colectividad a un cierto número de grupos, apelando así a medidas represivas particulares que pueden ir desde "inmigrante", "islamista", "musulmán" a "joven del extrarradio" y, en camino de convertirse en "pobre".

Sin embargo, el abordaje desde distintas áreas de conocimiento, conlleva más preguntas que respuestas. Una de ellas ¿es legítima la preocupación de los sindicatos

---

(2) Badiou, A. (2008), ¿Qué representa el nombre de Sarkozy?, Ellago, Pontevedra, p. 3.

nacionales y europeos frente a la presencia significativa de los inmigrantes en el mercado de trabajo? Quizás no sea más preocupante que la presencia o la incorporación de la mujer en el mismo, o de cualquier otro colectivo, como minusválidos, jóvenes o niños trabajadores.

Desde esta ponencia se plantean distintas hipótesis:

- I. ¡Todos somos trabajadores inmigrantes!. Todos mercancías, todos consumidores, todos iguales.
- II. ¡No todos somos ciudadanos!.
- III. Nativos o inmigrantes, ¿esa es la cuestión?

**¡Todos somos trabajadores inmigrantes!. Todos mercancías, todos consumidores, todos iguales.**

Desde el discurso capitalista, se plantea, ¿son los inmigrantes un tipo particular de trabajadores? Son mercancía fuerza de trabajo (capacidad para trabajar) que bajo la lógica uniformizante y abstracta del capital, tienen el mismo valor. Estructuralmente, las diferencias en el valor no cumplen ninguna función. Las diferencias se deben básicamente a los distintos costes de cualificación, por lo que el gasto de trabajo de esa fuerza de trabajo cualificada también produce más valor.

¿Cuál es la magnitud de *valor* de la fuerza de trabajo? Es el valor de los medios de vida necesarios para su subsistencia y su reproducción. Representado en el *salario* que le paga el empresario, pero el trabajador trabaja más del tiempo necesario para su reproducción, trabaja un tiempo excedente en el que crea más valor que el necesario para su reproducción.

En contraste con otras mercancías, la determinación del valor de la fuerza de trabajo contiene un "elemento histórico y moral" que sería lo mismo que afirmar que este valor está determinado de manera distinta en cada país y en cada momento concreto. Pero no solo en los diversos países, sino también en el mismo país para distintos sectores de la clase trabajadora (a causa de la diferente capacidad de organización, fuerza de lucha, tradición...) y también que las relaciones asimétricas entre los géneros y la discriminación racial llevan a diferencias en el valor de la fuerza de trabajo, puesto que no es posible alcanzar determinadas reivindicaciones.

La capacidad de negociación dependerá de los sectores económicos en los que estos trabajadores se encuentren. En el mercado primario existe contratos laborales estables, sindicalizados, promoción, formación continua, cualificación, antigüedad, mejores salarios., mientras que el mercado secundario se caracteriza por contratos temporales, precarizados, no sindicalizados, baja promoción, baja formación, descualificación, bajos salarios.

Es evidente que un mercado laboral marcadamente segmentado que no solo determina las condiciones laborales en un momento dado, sino las posibilidades de movilidad ocupacional y social. De lo anterior se desprende la dificultad para los trabajadores inmigrantes —que ocupan, en su mayoría, posiciones en el mercado de trabajo secundario— de pasar al mercado laboral primario.

Podemos presuponer que los cambios en las posiciones laborales en su conjunto y la movilidad ascendente en el mercado laboral específicamente podrían estar influidos también por la presencia o ausencia de actores colectivos, como los sindicatos y las asociaciones de inmigrantes. La protección de los inmigrantes por medio de la cobertura sindical, sea a través de la norma negociada o a través de la existencia de agentes colectivos, como son los comités de empresas y delegados sindicales, puede tener un papel decisivo en el reconocimiento del status del trabajo del inmigrante.

### **¡No somos todos ciudadanos!**

Aquí de lo que se trata es de determinar sindicalmente si los inmigrantes (en situación regular y con permiso de trabajo) tienen especiales necesidades en el mundo laboral (conciliación, formación, salud laboral, etc.). Esta inmigración es atraída a España por el efecto llamada de la economía sumergida, a través de los circuitos de información de las redes sociales, de modo que la primera fase de la trayectoria laboral de los inmigrantes irregulares consiste en pasar de la economía sumergida a la economía formal y a una situación jurídica legal. Es decir, pasar de la zona invisible del no-derecho a la zona visible del derecho formal. La movilidad social ascendente presenta, por ello, más problemas y obstáculos (Miguel, 2011).

Algunos somos más ciudadanos que otros. El otro entre nosotros. Un nosotros extranjero. Ligado a la modernidad, el concepto de ciudadanía como el código de inclusión en una comunidad que te da derechos y deberes, te da un lenguaje de ciudadano y te da una idea de pertenencia y una idea de dónde perteneces y quién no pertenece a ella.

Es inmediatamente un concepto *frontera* porque traza una frontera entre el dentro y el fuera (estoy seguro o no estoy seguro). Después de la II guerra mundial, nacionalidad y ciudadanía se homogeneizan a partir de la reforma social del Estado del Bienestar, en lo que Marshall<sup>(3)</sup> llama la ciudadanía social: aquella que no solo tiene libertades negativas sino también libertades positivas. Ser ciudadano te atribuye una serie de derechos a una distribución de la riqueza social generada por el trabajo. Comunidad y ciudadanía se armonizaban en estos derechos sociales tendían a universalizarse porque se consideraban derechos precisamente del ciudadano nacional que tenía esa titularidad.

Esta idea de la inclusión que se ha sostenido hasta los años ochenta-noventa cuando el liberalismo ha jugado un papel agresivo-perverso con respecto a la comunidad de ciudadanos. Dejando fuera elementos que son directamente de exclusión, aparecen todos los elementos del dentro y fuera de lo que podemos llamar *inclusión/exclusión* del otro y del extraño. El retorno al Estado liberal implica la quiebra del sujeto colectivo, el triunfo de la individualización metodológica social, política y económica. Individualización de las relaciones laborales.

Desde la pura realización del conflicto social (Alonso - 2012)<sup>(4)</sup>, a partir de los años ochenta genera la desarticulación de todo lo colectivo que el propio fordismo habría creado: sujeto laboral sindicado institucional que entraba, incluso, por pura solidari-

(3) Marshall, T. (1949), "Ciudadanía y clase social", REIS nº 79, CIS, Madrid, 1979.

(4) Alonso, L. E. y otros (2012), La financiarización de las relaciones salariales. Una perspectiva internacional, La Catarata, Madrid.

dad mecánica, en lo colectivo fabril. Desarticulación en microsujetos cada vez más diseminados y más desarticulados como sujeto político. La operación es precisamente, la pérdida de referencias del Estado del Bienestar y la rearticulación de un capitalismo que vuelve a ser íntegramente liberal. El proceso de desarticulación de todas las vías efectivas, el sindicalismo clásico, el discurso de clase que se ha ido materializando en esta etapa liberal sacrificial es el resultado final del ciclo neoliberal.

### **Nativos o inmigrantes, ¿esa es la cuestión?**

El hecho migratorio ha configurado un nuevo panorama en el mercado de trabajo español. España pasa a jugar otro papel en la división internacional del trabajo, de ser un país *emisor* de trabajadores a ser un país *receptor* de inmigración. Esta tendencia se está invirtiendo en estos momentos, con la diferencia que en los años sesenta emigraba fuerza de trabajo des-cualificada y ahora sobre-cualificada que es la que tiene no solo el capital económico sino simbólico para plantearse salir del país.

Pero surgen las preguntas ¿existen especiales necesidades?, ¿son susceptibles de ser incluidas en negociación colectiva? ¿podrían ser discriminatorias?

Graciana Dithurbide Yanguas toma como referencia el reciente estudio sobre *Trayectorias laborales<sup>(5)</sup> de los inmigrantes en España*, del sociólogo Miguelez (2011)<sup>(6)</sup> para intentar responder a estas cuestiones. ¿Cuál ha sido el itinerario laboral de aquellas personas que poco después de llegar a España? ¿Han conseguido una estabilidad? ¿Qué consecuencias ha tenido la inmigración en el mercado de trabajo de nuestro país? ¿Cómo se distribuyen hoy las clases asalariadas en España?

El concepto de trayectoria laboral se ubica en el plano de las posiciones sociales jerarquizadas que los sujetos van ocupando en la estructura social. Un mercado laboral marcadamente segmentado que no solo determina las condiciones laborales en un momento dado, sino las posibilidades de movilidad ocupacional y social. De lo anterior se desprende la dificultad para los trabajadores inmigrantes -que ocupan, en su mayoría, posiciones en el mercado de trabajo secundario- de pasar al mercado laboral primario.

La movilidad social ascendente presenta, por ello, más problemas y obstáculos. Por otra parte, en el plano de la economía y el empleo *formales* parece más fácil y susceptible cierta *convergencia* de las trayectorias de inmigrantes. Kogan (2003) llega al resultado sorprendente en esta investigación es que en la *segunda generación hay convergencia*, especialmente en aquellos casos en los que los inmigrantes tienen un mayor nivel de estudios. Es decir, quizá se puede producir una cierta y creciente asimilación intergeneracional, aunque ello no es válido para todos los orígenes étnicos. No obstante, las principales *diferencias* entre nativos e inmigrantes estriban en el *desempleo de larga duración* y en la frecuencia de las situaciones de desempleo que sufren los inmigrantes de primera y segunda generación. Pero en este estudio no se tienen en cuenta.

En cuanto a factores como el origen, sexo y edad de la población inmigrante ocupada, en términos globales, la población ocupada, ya sea inmigrante o autóctona, presenta

(5) En este estudio se considera la trayectoria laboral como el resultado de una sucesión de diferentes episodios susceptibles de variación en función de tres aspectos básicos: del tipo de contrato, la categoría laboral y el salario.

(6) Autores Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, encargado por la Obra social "La Caixa".

una fuerte *similitud* en cuanto a su distribución entre hombres y mujeres: así, si el 42,1% de los ocupados autóctonos son mujeres, lo son algo menos, el 40,4%, en el caso de los inmigrantes. Sin embargo, existen importantes diferencias en función del origen.

El *nivel de estudios* muestra rasgos bastante *diferenciados* entre la inmigración según su origen. El mercado laboral español ha atraído básicamente población con pocos estudios, algo que se ha acentuado en los años de fuerte expansión del empleo, en la década actual. La inmigración de Marruecos más reciente mayoritariamente no supera los estudios primarios; ocupada en sectores como agricultura y construcción. Una evolución similar en la inmigración de Ecuador y Perú, con la particularidad de que entre los peruanos que llevan más años en España destacan los que tienen estudios de bachillerato o FP superior, mientras que entre los de Ecuador los que disponen de estudios secundarios. Del resto de Europa y el resto del mundo en años recientes ha aumentado la proporción de quienes vienen con menos estudios. Finalmente, la población del resto de la UE-15 es la que inmigra con mayores niveles de estudios, ya sea hace años ya sea más recientemente.

Por *sectores* de actividad, la construcción es el sector de actividad que da empleo a más población inmigrante en 2007: uno de cada cinco inmigrantes está ocupado en esta actividad. Le siguen en importancia comercio, hostelería, industria, hogares y servicios personales (una gran mayoría de los cuales en hogares que emplean personal doméstico) y agricultura, ganadería y pesca.

En cuanto al tipo de *relación laboral y condiciones* de empleo, por lo que se refiere a la distribución de la población ocupada entre autónomos y asalariados, los datos de la MCVL de 2007 muestran que el 87% de los inmigrantes con empleo son asalariados y el 13% son autónomos. En cuanto a la contratación *temporal* no puede decirse que responda exclusivamente a un periodo de inserción, tras el cual, adquirirá una estabilidad contractual; la contratación temporal también responde a una *estrategia empresarial* en el uso de la mano de obra y que configura unos particulares modelos de gestión empresarial, que no son inmutables pero están muy arraigados.

Es importante destacar las siguientes cuestiones:

- Primera hipótesis, apunta a que son las características estructurales del sector de actividad y de la empresa y el contrato (el lado de la demanda) las que tienen mayor influencia en dicha movilidad. Aunque también influye en dicha movilidad categorial las características de la oferta, tales como la antigüedad en el mercado de trabajo, el nivel de estudios, el origen y el género. Ello nos lleva a factores externos al mercado de trabajo en los que las instituciones sociales pueden jugar un papel que resuelva posiciones de desigualdad.
- Segunda hipótesis, el papel que juega la inmigración en la movilidad horizontal en el mercado de trabajo y según los sectores y del territorio, la inmigración, junto con otros colectivos, puede haber jugado un papel de reajuste entre coyunturas, algo que es muy visible en la movilidad geográfica.
- Tercera hipótesis, supone la existencia de una jerarquía laboral tanto en términos de seguridad como de categorías profesionales y de salarios en la que el origen según el país juega un papel importante. La tradicional segmentación del mercado de trabajo se vería reforzada con la inmigración. Las evidencias empíricas, Cachón

(2009), parecen confirmar que existe una supuesta etnoestratificación en el mercado de trabajo que confina a los inmigrantes a sectores y ocupaciones de menor prestigio social y peores condiciones de trabajo (salario, promoción, formación, riegos, horarios, etc.): africanos en la agricultura, mujeres sudamericanas en el servicio doméstico, europeos del este en la construcción, etc. Las políticas migratorias han tendido a reproducir esta segmentación a través de los contingentes, las restricciones de los permisos de trabajo y el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.

- Cuarta hipótesis, en cuanto al género, la existencia de una inmigración particularmente masiva de mujeres, que nunca se había dado históricamente, puede romper las tradicionales distancias entre las trayectorias de hombres y mujeres, al menos en el colectivo de inmigrantes. Sin embargo, el nivel educativo y la ambición contenida en el proyecto migratorio —y ahora pensamos en aspectos más subjetivos—, hacen suponer que debería existir movilidad ascendente en los próximos años, y ya empezaría ahora, siempre y cuando funcione un cierto grado de igualdad de oportunidades que está en la base de los regímenes democráticos europeos. Pero, ¿hay patrones de segmentación para todos los trabajadores o existen algunos exclusivos de inmigrantes? Si se da el segundo supuesto, ¿se basan en el origen étnico/nacional, o bien en el nivel de estudios o en la edad?

### 2.3.3 Ponencia: INMIGRACIÓN Y TRABAJO. DIVERSIDAD vs. IDENTIDADES.

**Fernando Crespo Zorita.** Licenciado en Derecho. Responsable del Departamento de Inmigración de UGT-Madrid 2000-2008

*"A lo largo de la historia, la migración ha sido una valiente manifestación de la voluntad del ser humano de sobreponerse a la adversidad y tener una vida mejor". Kofi Annan*

#### INTRODUCCIÓN

*Migraciones y desarrollo humano.* Informe del Secretario General de la ONU. 18 de mayo de 2006

- El fracaso del desarrollo humano:
  - Falta de libertad. No-universalidad de los Derechos Humanos.
  - Insatisfacción. Dificultades para cubrir las necesidades humanas básicas (NHB): educación, salud y rentas suficientes.
- Discrepancia sentida entre las oportunidades para el desarrollo que se niegan en origen y las expectativas percibidas en el lugar de acogida. Mas mediática que real, el desarrollo también crea desigual en las sociedades de acogida
- Movilidad y comunicabilidad impiden la ruptura con el origen.
- Economía sumergida: las actividades económicas intensivas en mano de obra, que no pueden deslocalizarse devienen en "irregulares".

La causa última de las migraciones actuales es la concentración de la riqueza, único fenómeno económico realmente globalizado. Se manifiesta en un maldesarrollo generalizado en el Planeta

Consecuencias de dicho "maldesarrollo":

- De 200 a 220 millones de desplazados. El 3,1 % de la población mundial (40 millones son emigrantes desde países desarrollados)

- Sólo 88-100 millones han dado el salto a los países desarrollados
- 105 millones de trabajadores.
- 4 sistemas (USA, UE, Golfo Árabe y Sudeste asiático)
- 12-14 millones de refugiados.
- Tráfico ilegal de inmigrantes y trata de 2,5 millones de personas (tan rentable como armas -1,16 billones en 2006- o droga)
- 328.000 millones de \$ en remesas (119.800 millones ayuda oficial desarrollo, 707.000 millones inversión directa) (en 2008)

	Porcentaje de población inmigrante sobre población total										
	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
África	3,2	3,0	2,7	2,7	2,9	2,6	2,6	2,5	2,0	1,9	1,9
Asia	1,7	1,5	1,3	1,2	1,3	1,3	1,6	1,4	1,4	1,4	1,5
Europa	3,4	3,8	4,1	4,3	4,5	4,8	6,9	7,6	8,0	8,8	9,5
América Latina	2,8	2,3	2,0	1,8	1,7	1,6	1,6	1,3	1,2	1,2	1,3
América Norte	6,1	5,8	5,6	6,3	7,1	6,2	9,7	11,2	12,8	13,5	14,2
Oceanía	13,4	14,3	15,4	15,8	16,4	17,0	17,8	17,5	16,3	15,2	16,8
<b>Mundo</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>	<b>3,1</b>

Niveles de desarrollo	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
+ desarrollados	3,4	3,5	3,6	3,9	4,2	4,6	7,2	8,1	8,8	9,5	10,3
- desarrollados	2,2	1,8	1,6	1,5	1,6	1,6	1,8	1,6	1,5	1,4	1,5
los - desarrollados	2,6	2,5	2,3	1,9	2,3	2,0	2,1	2,0	1,5	1,4	1,5

Fuente: ONU (UNDESA) *International Migrant Stock: The 2008 Revision*. (<http://esa.un.org/migration>)

La normativa más destacable en materia de migraciones de la ONU es la siguiente:

- Convenio C97 sobre trabajadores migrantes, 1949. 1952.
- Convenio C143 sobre promoción de la igualdad de oportunidades (disposiciones complementarias), 1975. 1978
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. (Adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990).
  - Entró en vigor el 1 julio del 2003 (ratificada por 31 Estados).
  - Actualmente (2010) ratificada sólo por 34 de los 191 Estados miembros.
  - Los 28 países que reciben inmigración no lo han ratificado.

En el caso español, lo primero que debemos de dejar claro es quien es considerado extranjero: *Extranjeras son todas aquellas personas que permaneciendo en nuestro país carecen de la nacionalidad española.*

En España las leyes que regulan la situación de loes extranjeros son:

- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada: LO 8/2000; LO 11/2003; LO

14/2003; LO 2/2009; LO 10/2011; Real Decreto-ley 16/2012; Sentencia 17/2013, del T. Constitucional.

- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, modificado por la Sentencia de 12 de marzo de 2013, del Tribunal Supremo.
- Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la UE y del Espacio Económico Europeo, modificado: RD 1161/2009; Sentencia de 1 de junio de 2010, Tribunal Supremo -rectificada a su vez por el Auto de 13 de marzo de 2011-; RD 1710/2011; RDecreto-ley 16/2012; RD 1192/2012

Otras normas regulatorias son:

- Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.
- R.D. 203/95, de 10 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 5/84, de 26 de marzo. Modificada
- R.D 1325/03, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Rgto. sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas.
- R.D. 865/01, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de reconocimiento del estatuto de apátrida

## MERCADO LABORAL E INMIGRACIÓN EN ESPAÑA.

Entre el año 2000 y 2012, la cifra de extranjeros empadronados en España pasó de poco más de novecientos mil a casi seis millones.

Desde 2009 el incremento ha ido minorando, siendo el periodo 2011-2012 negativo, esto es se han marchado más extranjeros de los que han venido.

	Padrón			Extranjeros en el padrón			
	TOTAL	Incremento anual	%/TOTAL	%/TOTAL	TOTAL	Incremento anual	%
Enero 2000	40.499.791	Absolutos	%	2,28	923.879	Absolutos	%
Enero 2001	41.116.842	617.051	1,52	3,33	1.370.657	446.778	48,36
Enero 2002	41.837.894	721.052	1,75	4,73	1.977.946	607.289	44,31
Enero 2003	42.717.064	879.170	2,10	6,24	2.664.168	686.222	34,69
Enero 2004	43.197.684	480.620	1,13	7,02	3.034.326	370.158	13,89
Enero 2005	43.975.375	777.691	1,80	8,48	3.730.610	696.284	22,95
Enero 2006	44.708.964	733.589	1,67	9,27	4.144.466	413.856	11,09
Enero 2007	45.200.737	491.773	1,10	10,00	4.519.554	375.088	9,05
Enero 2008	46.157.822	957.085	2,12	11,41	5.268.762	749.208	16,58
Enero 2009	46.745.807	587.985	1,27	12,08	5.648.671	379.909	7,21
Enero 2010	47.021.031	275.224	0,59	12,22	5.747.734	99.063	1,75
Enero 2011	47.190.493	169.462	0,36	12,19	5.751.487	3.753	0,07
Enero 2012	47.265.321	74.828	0,16	12,14	5.736.258	-15.229	-0,26



El 40,8% de los extranjeros residentes en España eran oriundos de países de la UE, y casi el 17% de Rumania; el 27,1% de América del Sur y el 21,2 de África, principalmente de Marruecos. Independientemente de su origen, su régimen de estancia es Comunitario y en Régimen General al 50%.

	Residentes a 31-12-2012			
	%	TOTAL	Régimen Comunitario	Régimen General
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>5.411.923</b>	<b>2.655.347</b>	<b>2.756.576</b>
<b>Unión Europea</b>	<b>40,76</b>	<b>2.205.638</b>	<b>2.205.638</b>	<b>-</b>
Rumanía	16,97	918.133	918.133	-
<b>Resto de Europa</b>	<b>2,79</b>	<b>151.040</b>	<b>22.819</b>	<b>128.221</b>
<b>África</b>	<b>21,23</b>	<b>1.148.818</b>	<b>65.600</b>	<b>1.083.218</b>
Marruecos	16,07	869.713	37.056	832.657
<b>América Norte</b>	<b>0,73</b>	<b>39.315</b>	<b>19.892</b>	<b>19.423</b>
<b>América Sur</b>	<b>27,06</b>	<b>1.464.413</b>	<b>292.019</b>	<b>1.172.394</b>
Colombia	4,99	269.949	52.075	217.874
Ecuador	7,21	390.365	32.201	358.164
<b>Asia</b>	<b>6,86</b>	<b>371.109</b>	<b>19.669</b>	<b>351.440</b>
China	3,31	179.118	3.148	175.970
<b>Oceanía</b>	<b>0,04</b>	<b>1.895</b>	<b>1.065</b>	<b>830</b>
<b>Apátridas</b>	<b>0,02</b>	<b>1.180</b>	<b>130</b>	<b>1.050</b>

En más del 80% de los casos, a 31 de diciembre de 2012, su permiso de residencia era de larga duración y tenía más de 3 años. En el caso de ciudadanos marroquíes y ecuatorianos este porcentaje es superior al 90%.

	Permisos residencia por duración a 31-12-2012						
	Total	Inicial	1º Renov.	2º Renov.	Larga Duración	% L.D.	% +3 años
<b>Total</b>	<b>2.756.576</b>	<b>279.901</b>	<b>126.315</b>	<b>321.307</b>	<b>2.029.053</b>	<b>73,61</b>	<b>85,26</b>
<b>Europa</b>	<b>128.221</b>	<b>12.425</b>	<b>6.017</b>	<b>13.516</b>	<b>96.263</b>	<b>75,08</b>	<b>85,62</b>
<b>África</b>	<b>1.083.218</b>	<b>77.671</b>	<b>32.019</b>	<b>72.408</b>	<b>901.120</b>	<b>83,19</b>	<b>89,87</b>
Marruecos	832.657	46.578	24.288	57.407	704.384	84,59	91,49
<b>América Norte</b>	<b>19.423</b>	<b>2.881</b>	<b>2.444</b>	<b>2.722</b>	<b>11.376</b>	<b>58,57</b>	<b>72,58</b>
<b>América Sur</b>	<b>1.172.394</b>	<b>144.870</b>	<b>64.968</b>	<b>190.974</b>	<b>771.582</b>	<b>65,81</b>	<b>82,10</b>
Colombia	217.874	13.085	11.782	33.090	159.917	73,40	88,59
Ecuador	358.164	9.122	10.125	36.051	302.866	84,56	94,63
<b>Asia</b>	<b>351.440</b>	<b>41.751</b>	<b>20.669</b>	<b>41.534</b>	<b>247.486</b>	<b>70,42</b>	<b>82,24</b>
China	175.970	13.646	10.128	23.224	128.972	73,29	86,49
<b>Oceanía</b>	<b>830</b>	<b>174</b>	<b>124</b>	<b>86</b>	<b>446</b>	<b>53,73</b>	<b>64,10</b>
<b>Apátridas</b>	<b>1.050</b>	<b>129</b>	<b>74</b>	<b>67</b>	<b>780</b>	<b>74,29</b>	<b>80,67</b>

## ESCENARIO EN EL QUE LLEGAN LOS INMIGRANTES A ESPAÑA.

- Entre 1974 y 1985 se perdieron 2 millones de empleos, que se recuperan a duras penas en 1991.
- Cambia el espectro laboral (1985-1990), TERCIALIZACIÓN (servicios), PRECARIEDAD (35 % son contratos temporales), FRAGILIDAD (mujeres, jóvenes e inmigrantes).
- Economía sumergida como mecanismo de capitalización y de subsistencia.
- Los inmigrantes se suman a un proceso de deterioro del mercado laboral que ya estaba en marcha (paro del 21,5 %, el doble que la UE.):

	Resid. Extr.	Variación	%	Tasa EPA
1985	241.971			21,5
1990	407.647	165.676	68,47	16,1
1995	499.773	92.126	22,60	22,8
2000	895.720	395.947	79,23	13,4
2001	1.109.060	213.340	23,82	10,6
2002	1.324.001	214.941	19,38	11,6
2003	1.647.011	323.010	24,40	11,4
2004	1.977.291	330.280	20,05	10,6
2005	2.738.932	761.641	38,52	8,7
2006	3.021.808	282.876	10,33	8,3
2007	3.979.014	957.206	31,68	8,6
2008	4.474.821	495.807	12,46	13,9
2009	4.791.232	316.411	7,07	17,93
2010	4.926.608	135.376	2,83	20,03
2011	5.251.094	324.486	6,59	21,63
2012	5.411.638	160.544	3,06	26,02

Las principales razones por las que llegan los inmigrantes a España son:

- Nuevos huecos en el servicio doméstico y en agricultura. Aumento en hostelería y construcción. Mercado de trabajo adicional.
- Incremento nivel formativo de los autóctonos, mejora de expectativas para desarrollo personal. Rechazo de empleos no valorados. Trabajo reproductivo permite incorporación mujeres españolas. Mercado de trabajo Complementario.
- Estrategias de poder e intereses empresariales en un mercado de trabajo específico: el mercado secundario. Mercado de trabajo de Sustitución.

En todo caso su trabajo se circunscribe al mercado de trabajo secundario (Secundario significa que tiende a reproducir continuamente las condiciones de precariedad, aislandose del sector de empleo estable y protegido –primario-, donde la movilidad

suele traducirse en ascenso profesional), claramente precario, lo que se manifiesta en las siguientes características:

- Creación y destrucción de empleo acelerados, según ciclo económico.
- Temporalidad.
- Rotación laboral. Movilidad geográfica y funcional para ocupar idénticos nichos infravalorados.
- Escasa implantación sindical en las empresas medianas y pequeñas.
- Poca promoción por atomización empresarial y falta de continuidad.

Los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por extranjeros tienen las siguientes características:

- 6 ramas casi exclusivas: servicio doméstico (9,12%), agricultura (12,69%), hostelería (13,29%), comercio minorista (10,73%), construcción (11,65%), servicios 18,22% (mayo 09)
- No "copan" ninguna rama, poco peso en cuatro, si en servicio doméstico (60,29%) y agricultura (30%).
- Se concentran en algunas regiones o cuencas de empleo.
- Especializados según origen geográfico, y por género.
- Marco institucional de la discriminación: contingentes, difícil cobertura, temporalidad. Nichos legales al servicio del mercado.

Las seis ramas en las que se sitúan los puestos de trabajo que ocupan mayoritariamente los emigrantes se caracterizan por :

- Claves para el desarrollo económico de España en Europa (hostelería, servicios, construcción y agricultura).
- Españolas al mercado primario, al poder abandonar la economía doméstica (servicio doméstico)
- Prácticas empresariales discriminatorias: Contratos no formalizados, recortes salariales, peores condiciones de trabajo, tránsito de regulares a irregulares, para obtener ventajas competitivas disponiendo siempre de mano de obra.
- Mercado segmentado: esferas no competitivas entre sí, ámbitos o espacios sociales de circulación y no circulación, estructuras institucionales, económicas y tecnológicas relativamente cerradas.
- "Poco deseables". Escaso capital humano, temporalidad, baja sindicación, jornadas prolongadas, siniestralidad, remuneraciones devaluadas.

Durante los años de expansión económica los trabajadores españoles no han deseado trabajar en los puestos aupados por inmigrantes ya que los trabajadores se posicionan teniendo en cuenta:

- Sus oportunidades de empleo: facultades y actitudes.
- El poder social de negociación: lugar ocupado en el sistema de reproducción social (familia, clase...), que fija un determinado "nivel de aceptación".

En la actual situación de desempleo y de precarización generalizada, los trabajadores españoles sí estarían dispuestos a ocupar esos nichos de empleo, ahora bien, dichos huecos no existen: el primer empleo que desapareció fue el ocupado por extranjeros.

**2.3.4 Ponencia: SINDICATOS E INMIGRACIÓN. Mar Maira.** *Doctora en Sociología. Profesora Asociada Facultad de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid*

La actual crisis económica que vive España ha tenido las siguientes consecuencias en los trabajadores extranjeros:

- En los últimos años de crisis ha tenido lugar un importante descenso de los flujos migratorios hacia España.
- La población inmigrante ha dejado de incrementarse, e incluso se ha reducido de forma muy moderada.
- La tasa de desempleo entre los extranjeros en España es del 39,21% hoy en día (EPA-T1-2013).

Pero no por ello los trabajadores han decidido regresar a sus países de manera mayoritaria.

- El 11,21% de la población era extranjera en España en 2011 (Censo de Población 2011).
- El 12,13% de los trabajadores ocupados son inmigrantes en la actualidad (EPA-T1-2013).
- La estrategia de muchos trabajadores inmigrantes es RESISTIR hasta que haya mejores perspectivas de trabajo en España.

Las distintas actitudes que se pueden producir hacia los trabajadores inmigrantes se están condicionada por el enfoque en la interpretación del otro. Los principales enfoques son:

- **ETNOCÉNTRICO.**  
Analizar otras culturas poniendo la nuestra en el centro, con nuestros propios parámetros de valoración. No se cuestiona si éstos son universales o no. Se minusvalora la otra cultura.
- **PATERNALISTA.**  
Se trata a la otra cultura como inferior, estableciendo una relación de protección, jerárquica, que limita la autonomía del otro y exige comportamiento servil.  
Puede coincidir con la anterior.
- **RELATIVISTA.**  
Idealización romántica de todas las culturas reconociéndolas y valorándolas desde una actitud acrítica. Se aboga por el mantenimiento sin cambios de la pureza de las culturas evitando su mezcla.
- **RESPECTUOSO, IGUALITARISTA INTERCULTURAL**  
Reconocimiento de la diversidad, asunción de un trato igual para todos en derechos y obligaciones.  
Actitud crítica ante la propia cultura y la ajena, y predisposición al cambio hacia una cultura de convivencia y de encuentro con el otro.

En función de si se acepta o no la identidad y práctica cultural del otro y de si se busca una relación de colaboración las distintas políticas de integración serán como se manifiestan en el cuadro siguiente:

		SE ACEPTA LA IDENTIDAD Y PRÁCTICA CULTURAL DEL OTRO	
		SI	NO
SE BUSCA Y RECONOCE UNA RELACIÓN DE COOPERACIÓN Y CONVIVENCIA	SI	<b>INTERCULTURAL</b> Respeto, valoración positiva e intercambio y encuentro de prácticas de grupos con culturas diversas. Impulso de dinámicas de compromiso y colaboración. Pluralismo igualitario.	<b>ASIMILACIONISTA</b> Integración condicionada a practicar las costumbres del lugar, desplazando las ajenas. Hegemonía de la "homogeneidad" (Francia).
	NO	<b>MULTICULTURAL</b> Tolerancia de las culturas de otros, pero sin que exista convivencia y encuentro entre éstas y la propia. (Reino Unido).	<b>SEGREGACIONISMO (GHETIFICACIÓN)</b> Se separa a los colectivos diferentes de la comunidad autóctona, y se les desplaza y margina a espacios degradados. No hay respeto, incluso hay abandono, recelo o actitudes ofensivas contra estos grupos. (Sudáfrica, Israel-Palestina).

En este escenario los sindicatos de clase reaccionan de distinta manera en:

El ámbito internacional:

- Políticas de solidaridad internacional: fin de normas de comercio internacional de la OMC, condonación de la deuda externa de economías no centrales, etc.
- Homogeneización al alza derechos laborales a escala supranacional.

El ámbito nacional:

- Reivindicar servicios públicos para todos.
- Acompañar y orientar a la inmigración

En base a estas políticas y actuaciones, la conducta de los sindicatos debería de basarse en un acompañamiento solidario desde un enfoque igualitarista e intercultural baso en:

- Reconocimiento de la diferencia.
- Estudio y conocimiento de su situación y sus dificultades.
- Búsqueda de colaboración y de soluciones junto con el colectivo inmigrante (Aproximación y compromiso mutuo)

De manera generalista, algunas propuestas de acción sindical serían:

- Mejorar las condiciones laborales de los sectores con importante presencia de trabajadores inmigrantes: agrícola, servicio doméstico, hostelería. etc.

- Consolidar la negociación colectiva en estos sectores y hacer cumplir su aplicación.
- Alentar una política de inspección laboral que beneficie a las y los trabajadores. Las sanciones por trabajo irregular y clandestino deben traducirse en contratación.
- El sindicato debe promover y gestionar la diversidad y no discriminación a todos los niveles

En aspectos más concretos la acción sindical debería de centrarse en:

- Acoger a los y las inmigrantes en las empresas, explicándoles sus derechos y herramientas para ejercerlos.
- Diseño de políticas específicas que tengan como fin acercarse proactivamente al colectivo inmigrante con instrumentos adaptados (idiomáticos y culturales).
- Promover la afiliación e inclusión del colectivo inmigrante en las listas electorales sindicales.
- Que las personas afiliadas y los delegados inmigrantes sean punta de entrada sindical en el colectivo.

Dentro de las propias secciones sindicales en las empresas, y para gestionar la diversidad y no discriminación, los sindicatos deberían de:

- Elaborar un plan de acogida que prevea la realización de sesiones informativas sobre el sindicato, editar material si es posible en más de un idioma.
- En las empresas con presencia importante de trabajadores y trabajadoras inmigrantes nombrar una persona para que se encargue de los temas de inmigración y de gestión de la diversidad.
- Incorporar en los planes de formación de delegados y delegadas información sobre la inmigración y la gestión de la diversidad.
- Sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre el carácter de la inmigración y la no discriminación.

Para gestionar de manera eficaz la diversidad en la negociación colectiva se debe de:

- Crear una comisión paritaria encargada de velar por la buena gestión de la diversidad y para evitar la discriminación por motivos de origen.
- Incluir políticas de no discriminación:
  - En el acceso al empleo.
  - En las condiciones laborales.
  - En la formación.
  - En la promoción en el empleo.
- Respetar la diversidad cultural y religiosa de los trabajadores:
  - Por ejemplo, a través de la vestimenta requerida:  
Pluralidad de uniformes de la empresa respetuosa con la diversidad cultural y religiosa de los trabajadores.

Tener en cuenta sus características como extranjero:

- Idiomas:
  - Proporcionar la información en la empresa o sector en varias lenguas.
  - Cursos de idiomas: castellano, etc.

- Especial atención e información a las trabajadoras inmigrantes en derechos (prestaciones por maternidad, etc.) y cuestiones específicas (acoso sexual, promoción en el empleo, etc.).
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: horarios laborales flexibles y compatibles con el desarrollo de la vida personal y/o familiar.
  - Permisos no retribuidos prolongados con el fin de que el trabajador inmigrante pueda atender necesidades personales en su país de origen (eventos familiares, etc.).
  - Flexibilidad en la toma de vacaciones, siempre y cuando se conozcan con la debida antelación.
  - Transacción de festivos (religiosos), en algunos sectores, por permisos retribuidos en otras fechas de importancia para la persona. Pacto con la empresa.

### 2.3.5 Ponencia: SECTOR METAL CONSTRUCCIÓN Y AFINES. Dionisia Muñoz.

*Secretaria de Política social e Igualdad de la Federación de Metal Construcción y Afines de UGT.*

Entre el segundo trimestre del año 2008 y el segundo trimestre del año 2012, los sectores de MCA (industria, construcción y madera) perdieron, aproximadamente, 524.000 trabajadores extranjeros.

En este escenario los trabajadores migrantes se encuentran en situación de:

- **Irregularidad:** Un porcentaje muy alto de estos trabajadores no ha podido renovar sus permisos de trabajo y residencia y sobreviven en situación irregular.
- **Retorno:** Un porcentaje alto (fundamentalmente de origen latino americano) ha regresado a sus países de origen aprovechando el repunte económico y social de algunos países. Es el caso, por ejemplo, de ecuatorianos, peruanos y colombianos.
- **Libre circulación:** Otro porcentaje de estos trabajadores ha podido conseguir la nacionalidad española (2 años de residencia legal para ciudadanos iberoamericanos) y pueden moverse libremente entre su país de origen, España y dentro del espacio Schengen.
- **Economía sumergida:** Los ciudadanos extranjeros en situación irregular sobreviven dentro de la economía sumergida realizando todo tipo de tareas: pequeñas reformas, trabajos de albañilería, fontanería, mantenimiento de edificios etc.
- **Programas retorno:** Los ciudadanos que han decidido regresar a sus países se han beneficiado en algunos casos de programas de retorno financiados por el Gobierno Español.
- **Libertad desplazamiento:** En cuanto a los ciudadanos con doble nacionalidad o de origen comunitario se encuentran en España trabajando como los ciudadanos españoles o bien se mueven a otros países con mejores opciones de empleo.

En España se está produciendo masivamente una nueva figura, que es la del trabajador desplazado (también llamado de prestación transnacional de servicios o trabajador expatriado)

Son profesionales a los que una empresa desplaza a residir a otro país distinto del habitual, para desarrollar una actividad profesional por un periodo limitado de tiem-

po, afectando este cambio profesional a su vida familiar y social. Durante el desplazamiento, el trabajador mantiene la relación laboral que le une con la empresa que lo desplaza. Sus características:

- Españoles/comunitarios/extranjeros.
- Uno o varios países.
- Traslado individual/colectivo.
- Con o sin desplazamiento familiar.
- Para tareas dirección u organización o trabajo determinado.

#### SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN LOS SECTORES DE CONSTRUCCIÓN E INDUSTRIA



En España, en la actualidad, hay más de 10.000 trabajadores en esas circunstancias. Para darles a conocer sus derechos desde la Federación se ha elaborado un protocolo de expatriación que está siendo demandado, incluso, por los empleadores (<http://mcaugt.es/documentos/0/doc10827.pdf>)

En general, los trabajadores extranjeros no se han acercado a los sindicatos, y sólo en casos de despidos, y emulando a compañeros españoles, han acudido a ellos.

Por parte de los sindicatos el acercamiento se ha producido mediante los servicios de salud laboral. El gran número de accidentes que se producían en el sector ha incrementado la vigilancia y ha sido en muchos casos esta vigilancia la que ha visibilizado a los sindicatos.

En esta área de salud laboral, merece una especial mención la situación de los trabajadores musulmanes durante el Ramadán. Es objetivo de la Federación encontrar soluciones satisfactorias para este problema en futuros convenios colectivos.

Al ser el sector de construcción uno de los que ha contado con mayor presencia de trabajadores extranjeros, el convenio sectorial reconoce la necesidad de mejorar algunos permisos, como es el de nacimiento de hijos o fallecimiento de familiares, pero avanzar en la inclusión de otras medidas es difícil debido a la situación en que se encuentra la negociación colectiva, ya que los empresarios están aprovechando la falta de empleo para negociar a la baja.



### 3. PRINCIPALES CONCLUSIONES

La iniciativa de este proyecto surgió del convencimiento de que los problemas de los trabajadores inmigrantes eran muy similares independientemente del país de acogida. Gracias a los estudios realizados en las regiones participantes en este proyecto y de las particiones de los expertos hemos podido elaborar una guía de propuestas sindicales que, creemos, goza de cierta universalidad.

Si bien el análisis clásico de un mercado de trabajo segmentado, con un mercado primario de contratos laborales estables, sindicalizados, con posibilidades de promoción, formación continua, cualificación, antigüedad, y buenos salarios, frente a un mercado secundario con contratos temporales, precarizados, no sindicalizados, baja promoción, baja formación, descualificación y bajos salarios, empieza a no tener sentido debido a una crisis que está acabando con ese mercado primario en muchos de los países de la Unión Europea y devaluándolo en todos, empezamos a ver como ese mercado segmentado no se está dando entre sectores, sino entre países.

En los países del sur de Europa es claro el deterioro que se está produciendo en el mercado laboral y no sólo por los altos niveles de desempleo. Las reformas que se están imponiendo están creando una devaluación de los salarios, una desregularización de las relaciones laborales, fragmentación de las grandes empresas para entorpecer la labor de los sindicatos, devaluación de la negociación colectiva.... Claramente "países con mercado de trabajo secundario".

En esta situación es fácil imaginar un escenario con una migración dentro de las fronteras de la UE que deberá de estar muy atenta a las condiciones laborales de todos sus ciudadanos.

#### 3.1 TRABAJADORES MIGRANTES

El migrante se traslada a trabajar y ese es su mayor interés. Si bien quiere, mayoritariamente, mantener su cultura de origen en el ámbito social/familiar, en el terreno laboral no espera ninguna medida "especial". Por el contrario su principal afán es ser tratado de igual manera que los nacionales en este terreno.

La migración económica se producen en cadena: se elige un país o región porque se conoce a alguien del país que ya se encuentra instalado y toma el papel de "guía-anfitrión".

Trabajan en sectores con necesidad de mano de obra intensiva, con alta temporalidad/estacionalidad, con puestos de baja cualificación (independientemente de la formación del trabajador) y con pocas posibilidades de promoción, esto es, en el mercado secundario.

Al existir pocas posibilidades de promoción económica, las posibilidades de promoción social (incluso para generaciones siguientes) dependen del buen funcionamiento de las administraciones, que deben apostar por unos servicios públicos de calidad, sobre todo en el ámbito educativo, sanitario, de vivienda y desarrollo territorial, y hablamos de servicios públicos, no de ayudas públicas, ya que, en definitiva, la

clave de la cohesión social está en servicios públicos eficientes. Esto vale para los autóctonos y para los inmigrantes. Y hay cada vez más consenso entre expertos en que es mucho más eficaz el que buenos sistemas universales que no programas específicos para inmigrantes, porque cubren sus necesidades particulares pero que acaban por estigmatizarles y provocan, principalmente en épocas de crisis como la que estamos viviendo un rechazo social hacia ellos.

Si bien la pocas posibilidades de promoción económica dificulta la promoción social, ésta está vinculada al concepto de "ciudadano": la ciudadanía concebida, no como nacionalidad, sino como el código de inclusión en una comunidad que proporciona derechos y deberes, y en el mundo laboral es el amparo de las leyes y los acuerdos colectivos los que proporcionan los derechos y deberes: la "ciudadanía laboral".

Los trabajadores migrantes, en general, desconocen las leyes laborales básicas y aún menos los convenios colectivos que les son de aplicación. Si la propia condición de trabajador extranjero les condiciona en la búsqueda y mantenimiento del empleo, ya que como hemos dicho se sitúan en general en los sectores y puestos más precarios, el desconocimiento de la legislación laboral y la poca presencia sindical en esos sectores les hace especialmente vulnerables a los abusos en el trabajo.

Hemos de destacar que en las empresas donde trabajan migrantes de distintas nacionalidades, es común la figura del "representante". Este es un trabajador con mayor antigüedad en el que sus compatriotas depositan su confianza y al que preguntan sus dudas. También la empresa le utiliza para la comunicación con el colectivo y, en algunos, es él quien forma y acompaña al trabajador en el proceso de incorporación a la empresa.

Realmente son las empresas las beneficiarias de este sistema de "tutorización", ya que establece relaciones con un solo interlocutor y, de alguna manera, dificulta el acercamiento del colectivo a los sindicatos.

En palabras de una representante de una importante cadena de hoteles con implantación en España y Estados Unidos, este tutor o tutora favorece el entendimiento desde una misma lengua, unas mismas costumbres, estableciéndose una confianza entre esas personas y porque facilita al nuevo trabajador la posibilidad de solicitar "ayuda" en caso de necesitarla.

Desde la perspectiva sindical consideramos que, aunque pueda estar llena de buenas intenciones, la práctica es perniciosa para el trabajador ya que le aleja de los trabajadores de otros colectivos y puede generar guetos dentro de la empresa.

Los trabajadores inmigrantes tienen muy poca vinculación con los sindicatos, en parte, como ya se ha comentado, por la dinámica del trabajo precario, y en parte porque tampoco tenían vinculación con los sindicatos en sus países de origen.

Este elemento, la falta de vinculación sindical en los países de origen, será un lastre para los jóvenes de los países del sur de Europa que están emigrando actualmente.

En general son jóvenes con alta formación. Al principio de la crisis tenían altas posibilidades de encontrar un trabajo cualificado, en la actualidad la situación es mucho más compleja.

En el caso de los jóvenes españoles en Alemania y según la Oficina Federal de Estadística en ese país, 21.000 llegaron, si bien 11.000 regresaron por dificultades con el idioma y con las convalidaciones de estudios en el caso de los que optaron por la Formación Profesional.

Todos estos jóvenes suponen un potencial de afiliación tanto para los sindicatos de los países de origen como para los de destino, y sería deseable una mayor colaboración entre las distintas regiones en esta materia.

### 3.2 SINDICATOS

La actitud de los sindicatos frente al fenómeno migratorio ha carecido, durante muchos años, de proactividad.

En un primero momento los inmigrantes vienen por el efecto llamada de la economía sumergida, a través de los circuitos de información de las redes sociales, de modo que la primera fase de la trayectoria laboral de los inmigrantes irregulares consiste en pasar de la economía sumergida a la economía formal y a una situación jurídica legal.

Vemos como en todos los países, incluso en los más reacios como es el actual caso de Estados Unidos, se terminan por hacer procesos regulatorios masivos. En estos procesos los sindicatos han asumido la tarea de presionar a las administraciones para su conseguir dichas regularizaciones y ayudar en los infinitos trámites burocráticos a las personas migrantes.

En general, los sindicatos han demandado siempre la regularización y defienden una inmigración con derechos tanto por solidaridad y justicia con el trabajador inmigrante como para evitar un posible dumping social.

Penninx y Roosblan publicaron en año 2000 el estudio "Sindicatos, Inmigración e Inmigrantes en Europa 1960-1993". En dicho trabajo identificaron tres elementos dilemas básicos a los que se enfrentan los sindicatos frente al fenómeno migratorio:

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

Como ya hemos comentado en la publicación que recoge los estudios realizados en este proyecto, estos dilemas están superados: los sindicatos reconocen el hecho migratorio, tienen como uno de sus objetivos estratégicos la afiliación de trabajadores inmigrantes y trabajan por unas relaciones laborales estables que permitan el "desarrollo sindical" de dichos trabajadores.

Hay que señalar que, desde la publicación del estudio del año 2000, la sociedad ha cambiado mucho y los flujos migratorios también. Es evidente que los trabajadores se mueven en busca de oportunidades que pueden ser para encontrar "un empleo" o encontrar "un mejor empleo", es por ello que la crisis ha modificado el perfil y destino de la emigración:

- En la actualidad sigue existiendo una inmigración procedente de África hacia Europa, ya que allí las oportunidades de empleo siguen siendo muy reducidas, y estado de bienestar casi inexistente.

- Se ha reducido drásticamente la procedente de los países del centro y sur del continente americano, debido a sus grandes avances económicos y sociales en el la zona.
- Se incrementa de manera importante la migración cualificada, especialmente de los países europeos más castigados por la crisis (los de sur), hacia los vecinos menos afectados (los del norte).

En la inmigración procedente de África, principalmente el Magreb, las diferencias culturales, y especialmente las religiosas, son de mayor calado que en el resto.

Es unánime la opinión de que la religión es un elemento privado, si bien es evidente que, sobre todo en el caso de ciertos ritos musulmanes, existen claras implicaciones en el mundo laboral (Ramadán y horarios de rezo).

Cuando tratamos este tema debemos de tener en cuenta diversos intereses que deben de ser reconocidos: los de los trabajadores que practican la religión musulmana respecto a su derecho a la libertad religiosa y a la no discriminación; los del resto de trabajadores, ya que hay que cumplir la igualdad de trato; y la de los empleadores en el mantenimiento de la productividad.

A lo largo de este proyecto hemos visto como si bien las consignas sindicales establecen que la integración de los trabajadores migrantes pasa porque sean tratados de igual manera, que no exista ningún tipo de discriminación ni tan siquiera positiva, pero es evidente que los sindicatos deben de reconocer la diversidad y negociar para todos, teniendo en cuenta las características de los trabajadores.

Respecto a la emigración de jóvenes con alta cualificación, muchos de ellos procedentes sur de Europa y cuyo destino se sitúa en los países del norte, principalmente Alemania y Reino Unido, debemos destacar como una de sus características la falta de autoidentificación con la emigración: si bien a nivel social y ciudadano, tanto en los países emisores como en los receptores, si hablan de emigración, ellos no tienen esa percepción de sí mismos.

El desencuentro entre jóvenes y sindicatos es una realidad. Muchos son los factores que inciden en ello, pero uno de los más importantes es el cambio en las identidades laborales de las clases trabajadoras, debido en gran parte a que se han diluido el sentido de pertenencia de clase, la conciencia de clase y, en general, las grandes ideologías.

En la estructura organizativa de los sindicatos se distinguen cuatro niveles. Primero, el núcleo dirigente, con los dirigentes superiores. Segundo, el aparato organizativo, que incluye todos los recursos humanos y materiales estables y, especialmente, los dirigentes intermedios. Tercero, los representantes sindicales de base, que ejercen sólo una función representativa directa y una menor función de intermediación. Cuarto, el conjunto de afiliados y afiliadas que constituyen las bases de los sindicatos.

Como ya hemos comentado con anterioridad, la terciarización de las economías europeas, la externalización de servicios en las empresas, que las convierte cada vez en entidades de menor tamaño, lo que dificulta que los sindicatos consigan afiliación, lo que a su vez provoca una pérdida de influencia del sindicato tanto a nivel de empresa como a nivel institucional, ha llevado a que las generaciones más jóvenes identifi-

quen al sindicato con lo que se ha dado en llamar la burocracia sindical, entendiendo como tal el conjunto de los dirigentes de las estructuras altas y medias y el personal cualificado de asesoramiento y apoyo.

Esta parte de la estructura es la que "ven" quienes no tienen, bien por falta de empleo bien por trabajar en ese sector terciario con poca representación, comunicación directa con el sindicato y por tanto lo que escuchan es un "discurso social" que, claramente, va dirigido al desprestigio de los sindicatos.

La migración cualificada que se está produciendo muy especialmente entre países europeos ha sido educada en una sociedad que ya no considera el trabajo como el eje fundamental de la riqueza de los países. Esta pérdida de centralidad del trabajo ha llevado a un cierto "desprestigio" de la clase trabajadora, por lo que los jóvenes cualificados no quieren identificarse con ella, y eso mismo les sucede con el término emigrante del que también quieren desvincularse.

Esta situación hace difícil que los jóvenes que emigran de los países del sur de Europa lleguen a tener una vinculación con los sindicatos de los países de acogida, si bien, como ya hemos comentado anteriormente, los sindicatos de las distintas regiones deberían de elaborar estrategias en común y establecer redes para hacer más efectiva la defensa de los trabajadores migrantes.

### 3.3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En palabras del Comisario Andor, el diálogo social y la negociación colectiva son dos de los principales atributos del Modelo Social Europeo, ya que permite a los interlocutores sociales participar en la gobernanza económica y ello es fundamental para conseguir el crecimiento económico y la recuperación del empleo.

Los sindicatos estamos totalmente de acuerdo con estas palabras, pero no vemos una clara apuesta por la negociación colectiva por parte de los gobiernos, que han aprovechado en muchos de los casos la situación de crisis económica para establecer reformas laborales que, movidas más por ideología que por economía, han sido tremendamente lesivas para los trabajadores en la práctica

No sólo en los países socios de este proyecto, todos los países europeos han tenido problemas en este año con el cumplimiento de las condiciones laborales pactadas.

El estado funciona como empleador cuando reduce plantillas, salario y condiciones en el sector público. Al amparo de la crisis económica, ha prescindido del diálogo con los sindicatos y ha elaborado normas que reducen el tamaño del sector público sin que haya habido ningún tipo de consulta con los representantes de los trabajadores.

De otra parte, los gobiernos han actuado en el sector privado claramente a favor de los empresarios y han desvirtuado su papel de árbitro en el diálogo social: Reino Unido ha aprobado una normativa que reduce el plazo de preaviso de los despidos colectivos (y por tanto para su negociación) de 90 a 45 días; el gobierno de Groenlandia (Dinamarca) votó a favor de rebajar las condiciones laborales de los trabajadores de la minería al permitir que empresas multinacionales (principalmente chinas) importen trabajadores con condiciones laborales y salariales muy por debajo de los

mínimos estipulados por la legislación danesa; en Bélgica el pasado febrero hubo manifestaciones reclamando el derecho a la negociación frente a la intervención del Estado que decreto la congelación salarial.

Estos no son más que ejemplos, pero extraídos de países con una larga tradición sindical y que no han sufrido la crisis mundial con la misma fuerza que los países del sur.

Prácticamente la única excepción se ha producido en Francia, donde el gobierno de Hollande instó a los interlocutores sociales a negociar la Reforma Laboral bajo la amenaza de que si no lo hacían no serían tenidas en cuenta sus demandas.

Es por todo ello que Europa parece moverse en una tremenda contradicción en materia de Negociación Colectiva, mientras que las autoridades europeas la alaban, en una parte muy importante de los países se vulnera de manera constante.

La falta de conflictividad laboral ha sido por excelencia uno de los más importantes elementos en los que se basa un alta productividad. En un reciente encuentro que tuvo lugar entre el mundo académico, empresarial y sindical en Suiza para hablar sobre el futuro de la concertación social, la conclusión a la que se llegó fue que la disyuntiva es "hablar o tomar la calle".

La ideología neoliberal imperante está ejerciendo una "violencia simbólica" sobre la clase trabajadora, que ha entrado en lo que se ha dado en llamar lógica sacrificial (aceptación de la culpa y sacrificio para expiarla).

Ante esta situación los empresarios no están interesados en la negociación, por lo que los sindicatos están desarrollando una Negociación Colectiva defensiva, intentando por todos los medios que no desaparezca lo pactado anteriormente sin incorporar nuevas mejoras en las relaciones laborales.

#### **4. RECOMENDACIONES SINDICALES PARA LA INCLUSIÓN DE MEDIDAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- Dotar de los mecanismos adecuados para garantizar el derecho a la protección en materias de relaciones laborales y de seguridad y salud laboral (guías en diferentes idiomas y con un lenguaje accesible)
- Establecer copias de contrato en el idioma del trabajador.
- Exigir que en el contrato aparezca claramente el convenio colectivo de aplicación.
- Incluir el principio de igualdad y no discriminación en todos los convenios colectivos: "La empresa deberá regir sus actuaciones en el ámbito de las relaciones laborales por el principio de igualdad. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, afiliación sindical u orientación sexual"
- Tipificar como falta, con diferentes sanciones en función de la gravedad, los comentarios y/o actitudes discriminatorias referidas al sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión, ideología o afiliación sindical.
- Fomentar las medidas oportunas que favorezcan la estabilidad en el empleo y, por tanto, exigir para todos los trabajadores/as una contratación estable. Este colectivo se caracteriza por el alto grado de movilidad, temporalidad y eventualidad de la contratación, lo que no favorece su integración ni en el seno de una empresa ni en un determinado territorio.
- Introducir cláusulas en los Convenios para que las empresas estén obligadas a informar a la RLT de las contrataciones en origen, de las condiciones firmadas en el contrato de trabajo, así como los posibles desistimientos y sus motivaciones .
- Incluir en los convenios colectivos todas las medidas de aplicación, no sólo las no reguladas en el Estatuto o las que lo mejoran, para que los trabajadores tengan un solo referente en materia de las relaciones laborales.
- Introducir cláusulas específicas en lo que atañe a los tiempos de ausencia del puesto de trabajo para la realización de las gestiones derivadas de su condición como extranjero/a. Considerar la renovación de documentos / permisos de trabajo y residencia como un deber inexcusable de carácter personal.
- Garantizar que las restricciones impuestas por los empleadores a los símbolos y prendas religiosos o culturales en el lugar de trabajo no vulneren el derecho a no sufrir discriminación por motivos de religión o creencias si tales restricciones no obedecen a una justificación objetiva y razonable, cuyo objetivo sea satisfacer un requisito profesional esencial y determinante. (Incompatibilidad del uso de un casco de protección y llevar turbante)
- Enumerar los tipos de contrato y las indemnizaciones a que da lugar su finalización.
- En materia de vacaciones:
  - Establecer el plazo para la solicitud de vacaciones y especificar el periodo de aprobación por parte de la empresa a dicha solicitud, de manera que posibilite al trabajador la planificación de las mismas y se evite el incurrir en gas-

tos innecesarios. (Conocer el momento de disfrute da la oportunidad de sacar los billetes de avión más económicos)

- Posibilitar el disfrute en periodo bianual (X días en un periodo de 24 meses. Ya existe la posibilidad en convenios en Italia)
- En materia de formación:
  - Recoger los derechos que la ley establece en materia de formación y promoción profesional.
  - Incluir en los planes de formación de las empresas las necesidades de los trabajadores migrantes (idioma del país de acogida).
  - Incluir como permiso justificado el tiempo necesario para realizar la convalidación de estudios.
- En materia de permisos:
  - Tener en cuenta las distancias hasta el lugar donde se ha producido el hecho causante a la hora de establecer los permisos por enfermedad y fallecimiento de familiares. En ningún caso se debería de hacer referencia en el caso de permisos a trabajadores extranjeros, el derecho se genera en función de la distancia al lugar del suceso y no la condición de inmigrante.
  - Establecer excedencias de corta duración (entre 1 y 3 meses) con reserva de puesto de trabajo para situaciones de emergencia.
  - No hacer mención en la negociación colectiva a festividades de carácter religioso. Se recomienda la inclusión de días de asuntos propios/ bolsa de horas o que hasta un número de días de vacaciones puedan ser disfrutados de forma aislada para su disfrute en estas situaciones.



## **5. INFORMACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE SERVICIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EUROPA Y DERECHOS DE LOS CIUDADANOS**

A lo largo de este proyecto hemos comprobado que muchos de los trabajadores migrantes desconocen los derechos que les asisten en otros países de la Unión.

En la búsqueda de información para la elaboración de los informes, nos encontramos con la página web de la Comisión en que se ofrecía información sobre derechos en los países de la Unión y hemos decidido darle publicidad desde este Proyecto, ya que consideramos que será de gran utilidad para todos los trabajadores que han emigrado o están pensando en hacerlo.

La Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, a través del Sistema de Información Mutua sobre Protección Social (MISSOC), tiene publicadas en su página web las normas sobre la protección social en los distintos países de la EU, Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza.

Esta información se encuentra en las 24 lenguas oficiales de la UE y consta de los informes realizados por los corresponsales de la MISSOC en cada uno de los países, y abarca los siguientes temas:

- Enfermedad, maternidad y paternidad
- Pensiones de jubilación, jubilación anticipada e incapacidad
- Prestaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales
- Prestaciones de supervivientes
- Prestaciones por desempleo
- Prestaciones familiares

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=es>

Para cada uno de los países encontraremos, además del informe, las websites de las principales entidades nacionales en materia de Protección Social.

