

Trabajadores inmigrantes, sindicatos y participación*

Pablo Miravet
Universidad de Valencia

Introducción

El modelo jurídico-político de gestión de la inmigración consolidado en España en la última década se asienta en una concepción instrumental de los flujos migratorios de procedencia extra-comunitaria y en la atribución al sujeto inmigrante de un perfil de vocación casi excluyente: el de trabajador. Al margen de los supuestos y situaciones excepcionales contemplados en la normativa de extranjería, todo el andamiaje jurídico construido y permanentemente reformado para regular las vías de acceso y permanencia del extranjero en nuestro territorio está cimentado sobre el nexo entre el proyecto migratorio y la esfera productivo-laboral. La inmigración, pues, se concibe como una inmigración eminentemente laboral, sujeta a las necesidades del mercado de trabajo interno y condicionada a la denominada situación nacional de empleo¹.

Este hecho da una idea de la importancia del papel que las organizaciones de trabajadores han jugado y juegan ante el fenómeno migratorio. Tanto en los Estados europeos como en España, los sindicatos no sólo han actuado como organizaciones de defensa y promoción de los intereses y derechos de los inmigrantes en tanto trabajadores, sino también como instancias de intervención diversificada en el proceso de integración e incluso como primer espacio de inserción en el país de acogida. Ahora bien, como ya señalaran Castles y Kosack en referencia a una coyuntura diversa a la actual², la relación entre las organizaciones sindicales y los trabajadores inmigrantes nunca ha sido pacífica. Se trata, por el contrario, de una relación compleja, modulada por muy diversos factores y atravesada por no pocas contradicciones, tensiones y ambivalencias. Las especificidades de la “segunda” oleada migratoria recibida por Europa tras la segunda guerra mundial (es decir, la de las últimas décadas del siglo XX), y los procesos de reestructuración socioeconómica en los viejos y nuevos países receptores han contribuido a aumentar la complejidad de esa relación.

Este trabajo pretende analizar macroscópicamente las dimensiones más relevantes de la relación entre los sindicatos españoles y los trabajadores inmigrantes no comunitarios, identificando, al menos de modo tentativo, los factores que en cada una de estas dimensiones favorecen y obstaculizan la *integración cívica* de los trabajadores extranjeros.

La expresión “integración cívica” hace referencia a la dimensión del proceso de integración de los trabajadores inmigrantes centrada no sólo, o no tanto, en los aspectos sociales (aquéllos relacionados con la inserción sociolaboral y el acceso normalizado al

* La realización de este trabajo ha contado con el soporte de la Fundación BBVA (Proyecto de Investigación *Los derechos de participación como elemento de integración de los inmigrantes*; II Convocatoria de Ayudas a la Investigación en Economía, demografía y Estudios de Población y Estudios Europeos de la Fundación BBVA)

¹ Sobre la concepción instrumental de la inmigración, vid. J. De Lucas, “Cómo introducir el principio de justicia en las políticas de inmigración”, en L. Miraut Martín (ed.), *Justicia, migración y derecho*, Madrid, Dykinson, 2004.

² Castles, S. y Kosack, G., *Los trabajadores inmigrantes y la estructura de clases en la Europa occidental* (e. o., 1973), México, Fondo de Cultura Económica, 1984.

sistema de protección social), sino en los propiamente políticos o participativos, es decir, aquéllos que confieren capacidad de agencia en el espacio público a los inmigrantes y que propician o pueden propiciar su acceso regular a la práctica ciudadana³. Se trata, entonces, de analizar las precondiciones de lo que podría denominarse la participación política de los inmigrantes *a través* del sindicato⁴, es decir, su constitución y visibilización como actores políticos a través de los vínculos establecidos con las organizaciones de trabajadores de la sociedad de acogida.

Ciertamente, la integración *cívica* de los inmigrantes tal y como ha sido definida arriba no es la función prioritaria del sindicato. La tarea de las organizaciones sindicales en relación a los trabajadores inmigrantes se centra principalmente en todos aquellos aspectos relacionados con la tutela de los derechos del inmigrante como trabajador, tanto desde una óptica generalista como desde el punto de vista de la acción específica. Sin embargo, la acción sindical en relación al fenómeno migratorio trasciende el campo estrictamente laboral y abarca todo un elenco de actuaciones (información, asesoría, formación, actividades sociales orientadas a la integración socio-cultural, negociación con la administración, constitución de plataformas reivindicativas de derechos sociales y políticos, etc.⁵) que convierten al sindicato en un agente de integración ciudadana o cívica cuya lógica de acción tiende a converger en ciertos puntos con las asociaciones de inmigrantes y los nuevos (o no tan nuevos) movimientos sociales. En esto tienen mucho que ver las transformaciones estructurales de las últimas décadas y la tendencial difuminación de la identidad del obrero industrial fordista como sujeto casi exclusivo de la acción protectora del sindicato, así como la necesidad de las organizaciones de trabajadores de abrirse a las alteridades generadas por la fragmentación social posfordista⁶.

Las cinco dimensiones de la relación entre los sindicatos y los inmigrantes que serán objeto de análisis son las siguientes: i) la crisis de identidad del sindicalismo fordista; ii) el rol institucional de los sindicatos mayoritarios; iii) el marco jurídico; iv) la estructura del mercado laboral y la distribución sectorial de los trabajadores extra-comunitarios y v) las estrategias de inserción laboral del inmigrante.

La “crisis de identidad” del sindicalismo fordista

La “crisis de identidad” del sindicato de clase es un proceso generalizado en las sociedades postindustriales de occidente que está estrechamente relacionado con la crisis del Estado del bienestar, es decir, con la desvetabración del régimen de acumulación fordista-keynesiano vigente en las economías centrales europeas durante las décadas posteriores a la segunda guerra mundial. La quiebra del modelo de desarrollo capitalista instaurado en las décadas posteriores a la segunda gran guerra, las transformaciones estructurales en la esfera productivo-laboral y la puesta en marcha de determinadas estrategias políticas deliberadas han erosionado en las últimas décadas el modelo de reproducción laboral y de mediación sindical asentado sobre el crecimiento económico del ciclo posbélico y sobre las políticas económicas orientadas a la demanda, generando una difícil dinámica de “adaptación permanente” de los sindicatos a las transformaciones laborales en curso.

³ Acerca del concepto de integración cívica, vid. J. De Lucas, “Política de inmigración: participación y ciudadanía de los inmigrantes”, *Revista Parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, 11, 2004.

⁴ Lo que hemos llamado participación *a través* del sindicato incluye la participación de los inmigrantes *en* el sindicato, es decir, la actividad de los inmigrantes dentro de la organización como afiliados, colaboradores o contratados y en los centros de trabajo como delegados.

⁵ Vid., ampliamente, L. Cachón, “Los sindicatos españoles y la inmigración”, *Migraciones*, 4, 1998.

⁶ Vid. L. E. Alonso, *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Madrid, Fundamentos, 2001.

Como se ha dicho, la verdadera crisis del sindicato es la crisis del empleo asalariado⁷ y, más específicamente, la crisis de la centralidad societal de determinada comprensión del trabajo⁸. El desafío para el canon de representatividad e intermediación sindical proviene, pues, de la alteración de los rasgos del modelo de empleo “clásico” sobre el que aquél se asentaba. El desempleo estructural, la terciarización de la economía y la informalización del mercado de trabajo, la creciente atipicidad contractual, la desregulación y la desestabilización de los estatutos laborales son algunas de las conocidas transformaciones que marcan la emergencia de una “nueva cuestión social” y el cuestionamiento del principio de “mejora continua” que caracterizó la tarea del sindicato a lo largo de la vigencia efectiva de aquel modelo. Estas transformaciones son paralelas a la emergencia de múltiples fuentes y formas de conflictos en el ámbito del trabajo que no pueden ya ser reconducidos a esquemas simples y que generan procesos de diferenciación de intereses en la clase trabajadora, con la consiguiente merma de la conciencia obrera y de la visión tradicional del sindicato unitario.

La “crisis de identidad” del sindicato fordista deriva, por una parte, del debilitamiento que las transformaciones en el trabajo han provocado en la acción sindical (tanto en el centro de trabajo como en el marco político del Estado), y, por otra, de las contradicciones potenciales que aquella pluralidad interna (y, con ella, la relación conflictiva y/o competitiva entre grupos de trabajadores) ha generado en las organizaciones de trabajadores.

En un contexto social complejo y pluriconflictual, la inmigración laboral constituye un reto añadido para los sindicatos, ya que los diversificados flujos de trabajadores migrantes incorporan un factor adicional de complejidad vinculado a la diferencia cultural, que reclama una no siempre sencilla reformulación de los códigos de la práctica sindical autóctona. Aunque volveremos sobre este punto, cabe señalar preliminarmente que la “crisis de identidad” del sindicato en relación a los trabajadores inmigrantes no está *sólo* relacionada con el pluralismo cultural ya instalado en nuestro paisaje laboral.

En el plano externo, la crisis de identidad se traduce en una latente “crisis de solidaridad”. En el plano interno, se puede hablar de una “crisis de representatividad” que no es sustancialmente distinta a la que marca la relación entre los sindicatos y determinados colectivos de trabajadores autóctonos.

En el plano externo, los procesos de transnacionalización económica y de deslocalización inversora y productiva asociados a la apertura de las economías nacionales han abonado un discurso episódico de rechazo latente a la inmigración en las organizaciones de trabajadores. El lenguaje oficial de los sindicatos nacionales reafirma el internacionalismo sindical en sintonía con las declaraciones y convenios de la OIT y aboga por un orden internacional más justo que equilibre las desigualdades existentes entre los países emisores y receptores que están en el origen de la migración de la mano de obra. Sin embargo, la recomposición de las relaciones económicas internacionales (origen de los movimientos migratorios contemporáneos)⁹ ha puesto a prueba y ha erosionado la solidaridad internacional de las organizaciones sindicales y la unidad transnacional de clase. Las formas en que se manifiesta esta crisis de solidaridad son diversas: de la denuncia del *dumping* al rechazo a las inversiones de capitales del propio

⁷ F. Miguélez, “Presente y futuro del sindicalismo en España”, en F. Miguélez y C. Prieto (coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, 1999.

⁸ Vid. C. Offe, *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid, Alianza, 1992.

⁹ Sobre el nexo entre globalización y migraciones, vid. J. De Lucas, *Globalización e identidades. Claves jurídicas y políticas*, Barcelona, Icaria, 2003.

país en espacios de emisión migratoria; de la visión defensiva de los efectos de la deslocalización a la negativa a abrir los mercados a productos provenientes de países en desarrollo; del proteccionismo laboral a las tomas de postura ambivalentes respecto a los trabajadores inmigrantes en situación de irregularidad administrativa. Incluso puede llegar a darse un cierto cuestionamiento del derecho a la emigración, unido a reacciones puntuales adversas dentro del sindicato y a la construcción de una imagen de amenaza e “invasión” más o menos lenta¹⁰.

En el plano interno o nacional, la crisis del empleo y el ascenso de la vulnerabilidad laboral ha generado una crisis de representatividad del sindicato de clase, enfrentado a la progresiva fragmentación de estatutos laborales. La creciente heterogeneidad de la base potencial del sindicato y el acceso normalizado al ámbito laboral de sujetos y colectivos de sujetos alejados del molde tradicional del sindicalismo fabril/ industrial, masculino y nacional torna problemático el mantenimiento de la influencia del sindicato sobre amplias capas de la población trabajadora. En buena medida, la desidentificación con el sindicato trae causa de la posición frágil que estos colectivos de trabajadores ocupan en el mercado de trabajo. La “dualización”, término que, al menos como meta-concepto, es apropiado para explicar la situación del mercado de trabajo resultante de la crisis, hace referencia a la existencia de un núcleo de trabajadores con condiciones de empleo estable y con fuerte poder de negociación, y una periferia inestable con altos niveles de precariedad y vulnerabilidad y con escaso poder de negociación. Precisamente, una de las causas de la crisis de representatividad es que, en la práctica, la acción sindical tiende a conceder menos importancia a los intereses de los trabajadores situados en esa periferia inestable (jóvenes, mujeres, y también inmigrantes). Esto se debe, por una parte, a que los delegados y los miembros de los comités de empresa suelen ser trabajadores estables, y, por otra, a que la implantación sindical es menor (o más problemática) en los sectores donde mayoritariamente se ocupa la periferia inestable.

Al plantear cómo afecta la crisis de identidad del sindicato a la participación social de los inmigrantes, es decir, a su integración cívica y política a través de las organizaciones de trabajadores de la sociedad receptora, la cuestión que surge inmediatamente (y que hemos dejado pendiente) es si la desidentificación de los inmigrantes con los sindicatos proviene únicamente de la fragilidad de su condición laboral o si se trata de una cuestión cultural o “de identidad”. Las dificultades del sindicato para hacerse intérprete de las reivindicaciones políticas de los trabajadores inmigrantes –especialmente aquéllas que eran canalizadas en el ámbito del Estado-nación mediante la macroconcertación con el gobierno y las demás organizaciones de intereses- no son muy distintas a las dificultades que actualmente tiene el sindicato para representar políticamente a muchos sectores de población laboral autóctona. La crisis de la relación salarial ha favorecido la aparición de fenómenos y comportamientos “étnicos” que encajan difícilmente con el concepto de clase que está en la base del sindicalismo¹¹. Pero la emergencia de nuevos ejes de identificación en el trabajo es un factor añadido, muy importante pero no principal, en la pérdida de peso social del sindicato. Es más bien el cambio epocal marcado por la crisis del Estado del bienestar y de todo un modelo de desarrollo capitalista, por la erosión de la fuerza incluyente de la

¹⁰ Sobre esto, vid. A. Miquel Novajra, “El papel de los sindicatos en la integración social de los inmigrantes, ¿asignatura pendiente?”, en F. Checa, J. C. Checa, y A. Arjona, *Inmigración y derechos humanos. La integración como participación social*, Barcelona, Icaria, 2004.

¹¹ L. Cachón, “Los sindicatos españoles y la inmigración”, cit.

ciudadanía social¹², por la inestabilidad en el proceso de integración social normalizada a través del trabajo y por las tendencias abiertamente individualizadoras en la relación laboral lo que ha provocado el debilitamiento de la posición del sindicato.

En este sentido, el desplazamiento del foco de interés en los actuales debates sobre la ciudadanía, que se expresa en la tendencia a reenviar todos los problemas de los inmigrantes o de las minorías al terreno de la identidad, el reconocimiento o el multiculturalismo, oscureciendo aquellas cuestiones vinculadas a la desigualdad social o la exclusión, más propias de la ciudadanía social¹³, puede alimentar la idea de que los sindicatos tienen poco que decir sobre la integración social y política de los inmigrantes. Esta idea es cuestionable, no sólo porque la mayoría de los inmigrantes son también trabajadores, sino porque, como se ha señalado, es un riesgo para la democracia disociar el debate sobre el multiculturalismo y el debate sobre la desigualdad social: la afirmación de determinadas identidades étnicas y culturales está íntimamente relacionada con los procesos de exclusión y de recomposición de las desigualdades sociales y económicas¹⁴. Las identidades estigmatizadas o percibidas como peligrosas para la cohesión social no lo son tanto por la diferencia de que son portadoras cuanto por su condición frágil en el plano social o en la esfera laboral.

El rol institucional de los sindicatos mayoritarios

En las décadas de los setenta y ochenta del siglo XX (es decir, en el apogeo de la crisis y reestructuración de los Estados del bienestar) los países europeos imprimieron un giro en sus políticas migratorias basado en el cierre y control externo de fronteras, lo que no ha impedido que los inmigrantes hayan seguido llegando a través de vías diversificadas e indirectas. La “segunda” oleada migratoria de finales del siglo XX, caracterizada por la voluntad de permanencia de los inmigrantes, ha incorporado ya a la periferia tradicionalmente emisora (los países latino-mediterráneos) como lugares de destino. España se ha visto envuelta en estos procesos de cambio de forma paradójica y contradictoria, ya que el desarrollo post-dictatorial de unas estructuras de protección social homologables a las de los estados centrales ha coincidido con la crisis y el cuestionamiento del modelo de sociedad tomado como referencia para edificar el sistema de bienestar.

El contexto en el que España se inserta en el marco de las democracias de la Europa occidental es también el de la construcción (y constitucionalización) de un modelo democrático de relaciones laborales basado en el pleno reconocimiento de la autonomía colectiva y de las organizaciones sindicales libres e independientes, y en el abandono del intervencionismo autoritario de la etapa política precedente. La polarización del sindicalismo español de la transición democrática, así como los retos que en aquella coyuntura planteaban la crisis económica y las transformaciones en y del empleo contribuyeron a la construcción de un modelo de sindicalismo típico de las

¹² Sobre la crisis y posible reconstrucción de la ciudadanía social, vid. M. J. Añón, “El test de la inclusión: los derechos sociales”, en A. Antón (coord.), *Trabajo, derechos sociales y globalización*, Madrid, Talasa, 2000.

¹³ Vid. G. Procacci, “Ciudadanos pobres, la ciudadanía social y la crisis de los estados del bienestar”, en S. García y S. Lukes (comps.), *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*, Madrid, Siglo XXI, 1999.

¹⁴ Vid. M. Martiniello, “El Estado, el mercado y la diversidad cultural”, en G. Aubarell y R. Zapata-Barrero (eds.), *Inmigración y procesos de cambio. Europa y el Mediterráneo en el contexto global*, Barcelona, Icaria, 2004.

sociedades en crisis¹⁵. Se podría decir que si los sindicatos de los estados centrales hicieron frente a la crisis partiendo de un modelo ya construido, en nuestro medio se escenificó la *construcción* del modelo *en la crisis*.

La implantación y extensión de la figura del sindicato “más representativo” o mayoritario durante los primeros años de la democracia fue un proceso de cooptación selectiva de los sujetos aptos para la institucionalización sindical requerida por el marco constitucional que satisfacía los fines perseguidos tanto por el Estado (la individualización de un interlocutor sindical estable y responsable para la gestión común y continuada de la crisis económica), como por las propias organizaciones sindicales (la superación de la atomización sindical y su reconocimiento y legitimación como organizaciones representativas de los trabajadores)¹⁶. El resultado ha sido un sistema con clara tendencia hacia la concentración en el que se consolidan dos grandes organizaciones, mayoritarias por razón de audiencia electoral y afiliación, cuya legitimidad social y política se sustenta en el respaldo de la clase trabajadora pero también en su institucionalización o “semi-publicación”. En contraste con las estrategias de concertación y con la fortaleza de las organizaciones de trabajadores características de la etapa fordista “clásica”, el desarrollo del modelo de relaciones laborales “en la crisis” se caracterizará por la preeminencia de la concertación co-responsable de corte neocorporativo y de signo a menudo concesivo en la que la posición a la defensiva del sindicato en un contexto de cambios y reformas estructurales se hace compatible con la atribución al mismo de un status semi-público. Los grandes sindicatos quedan comprometidos o corresponsabilizados en las decisiones del gobierno de la economía (especialmente, las que afectan a la política laboral) sin sustituir el ámbito parlamentario, adquiriendo incluso poder gerencial en su realización.

Las organizaciones sindicales mayoritarias (CCOO y UGT) eran las que estaban mejor preparadas para identificar el desafío que suponía a mediados de los 80 la incipiente llegada de inmigrantes económicos en un contexto de crisis del empleo y para asumir como una tarea sindical prioritaria el dar respuesta a la situación de los trabajadores inmigrantes. La temprana articulación de estructuras específicas dentro del sindicato¹⁷, así como la acción diversificada y constante que han las organizaciones mayoritarias de trabajadores han desplegado a lo largo de las últimas décadas testimonian el compromiso de los sindicatos por la integración laboral de los trabajadores inmigrantes en condiciones de igualdad de derechos. Ahora bien, el rol institucional progresivamente asumido por los sindicatos mayoritarios en relación la política de inmigración (expresado, entre otros aspectos, en la financiación semipública de las estructuras sindicales específicas dedicadas a la atención del inmigrante, en la posición diferenciada de los sindicatos mayoritarios dentro de la red institucional de

¹⁵ J. L. Monereo Pérez, *Introducción al nuevo derecho del trabajo. Una reflexión sobre el derecho flexible del trabajo*, Valencia, Tirant lo blanch, 1996.

¹⁶ Ibid; vid., también, A. M. Guillén, “Democracia y crisis del Estado del bienestar en España: procesos de reestructuración y dificultades de apoyo político”, en AAVV, *Dilemas del Estado del bienestar*, Madrid, Argenteria-Visor, 1996; y J. Lapuente y D. Ortiz de Villacian, “Las políticas laborales”, en J. Adelantado (coord.), *Cambios en el Estado del bienestar. Políticas sociales y desigualdades en España*, Barcelona, Icaria-UAB, 2000.

¹⁷ En 1986 se crean los Centros de Información para Trabajadores Inmigrantes (CITE) de CCOO en Cataluña, que se extienden a partir de finales de los 80 al resto de Comunidades Autónomas. En el IV Congreso Confederal de CCOO (1987), la Secretaría de Emigración pasa a denominarse Secretaría de Emigración e Inmigración, que adopta en el Congreso de 1991 la denominación Secretaría Confederal de Migraciones. Por su parte, los Centros-Guía de la UGT se ponen en marcha en 1991. En 1990, UGT crea la Secretaría Confederal de Acción Social, a la que se atribuye la política sindical en materia de inmigración.

actores que intervienen en la definición de la política migratoria y la tenencia de vocalía en el Foro para la integración social de los inmigrantes y en los distintos Foros autonómicos¹⁸, en su incorporación a los mecanismos de control y gestión de los flujos migratorios (contingente)¹⁹ y a organismos específicos de creación reciente (Comisión laboral tripartita de inmigración) o en la capacidad codecisora y aun normativa a través de acuerdos con las organizaciones empresariales y el gobierno²⁰), ha condicionado tanto la percepción de las funciones del sindicato por parte de los inmigrantes como los modos de actuación de las organizaciones mayoritarias de trabajadores como instancia de participación pública a través de la cual los inmigrantes han podido canalizar sus reivindicaciones para influir en el diseño de las políticas (no únicamente laborales) que les afectaban. En ambas dimensiones, la relación política entre sindicatos e inmigrantes ha estado teñida de una casi inevitable ambivalencia.

En lo que respecta a la percepción del sindicato por parte de los inmigrantes, el status institucional de las organizaciones de trabajadores mayoritarias induce en la práctica a que el inmigrante vea al sindicato no tanto, o no sólo, como un movimiento reivindicativo, sino como una entidad semi-pública de representación, cuando no como una institución del propio Estado. Esto se traduce en una actitud inicial de prevención o de desconfianza que tiende a evolucionar hacia una visión de las organizaciones sindicales mayoritarias como “gestorías laborales” de carácter semi-público que proporcionan servicios a los trabajadores inmigrantes en el marco de la política laboral vigente²¹. Los sindicatos representan, de algún modo, el rostro amable de un Estado regulador, controlador y represor que cuenta con estructuras a las que el inmigrante puede acudir en solicitud de apoyo. El incentivo a la afiliación es, en este imaginario de expectativas, instrumental. Por una parte, el trabajador inmigrante recala en el sindicato como una estrategia normalizadora y no por su conciencia de clase. Por otra, y en esto no hay diferencias con la tendencia seguida por los trabajadores autóctonos, la afiliación tiende a ser concebida como una condición para acceder gratis -o a un precio más asequible- a determinados servicios de información, asesoría jurídica y orientación laboral cuando éstos son necesarios, lo que puede generar en el sindicato una percepción de los inmigrantes como gentes que buscan gestiones, pero que no militan²². En todo caso, no existe un patrón de comportamiento homogéneo de los inmigrantes, dándose un espectro de posiciones que abarca desde el activismo reivindicativo hasta la hostilidad hacia las organizaciones de trabajadores y la consiguiente actitud pasiva, indiferente y aun hostil (Cachón).

En relación a la dimensión “política” del sindicato (es decir, al papel de la organización como un movimiento reivindicativo de los asalariados, nacionales y

¹⁸ Vid. R. Zapata-Barrero, *Inmigración, innovación política y cultura de la acomodación en España*, Barcelona, Fundación Cidob, 2004.

¹⁹ La LO 4/2000 elevó a rango de ley la previsión del Reglamento de 1996 de dar audiencia a los sindicatos para la fijación del contingente. El cambio de orientación en la convocatoria del contingente operado por la reforma 8/2000 y su desarrollo reglamentario (RD 864/2001), luego refrendado la reforma 14/2003 (art. 39) y su desarrollo reglamentario (RD 2393/2004, art. 79.1) no ha alterado esta previsión.

²⁰ Un reciente ejemplo de esta capacidad codecisora es el acuerdo de octubre de 2004 alcanzado entre el gobierno, patronal y sindicatos sobre la fórmula para normalizar la situación de los extranjeros irregulares en expectativa de ingresar en el mercado laboral, acuerdo que, incorporado literalmente al nuevo reglamento (Disposición Transitoria Tercera), daría lugar al denominado “proceso de normalización” entre los meses de febrero y mayo de 2005.

²¹ Colectivo IOÉ, *Inmigración y ciudadanía. España en el contexto de las migraciones internacionales*, Madrid, Fundamentos, 2003.

²² A. Miquel Novajra, “El papel de los sindicatos en la integración social de los inmigrantes, ¿asignatura pendiente?”, cit.

extranjeros, cuyo eje de identificación es la condición salarial) es justo reconocer que, tanto en el plano del discurso como en el de los hechos, los sindicatos han desarrollado una gran tarea de concienciación y de pedagogía pública en relación a la xenofobia y la discriminación de los extranjeros en el trabajo, han tratado de influir en la política y el diseño de las sucesivas leyes de extranjería, se han tomado en serio la necesidad de reformular el vínculo nacionalidad-ciudadanía que todavía hoy determina la titularidad del derecho al voto (tanto CCOO como UGT han defendido el reconocimiento del derecho al sufragio activo y pasivo de los inmigrantes en el ámbito autonómico y municipal, así como la participación y consulta mediante la creación de Consejos de Inmigrantes) y, finalmente, se han constituido como plataformas reivindicativas en defensa de los derechos de los inmigrantes actuando conjuntamente con las asociaciones que los representan²³. Sin embargo, este rol de agente de integración cívica capaz de articular la participación pública de los trabajadores inmigrantes en el trabajo y más allá del trabajo tiene su límite en el repetidamente señalado carácter semi-institucional o semi-público de los sindicatos mayoritarios. No sólo porque en un contexto de crisis del empleo y de debilitamiento sindical, la organización del consenso con las organizaciones intermedias tiende a ser canalizada por el poder público en el sentido que interesa a los fines de la realización de las políticas gubernamentales en materia de inmigración, sino porque en ciertos aspectos se da una connivencia objetiva de los sindicatos mayoritarios con la línea política oficial. La distancia que esto provoca entre sindicatos y trabajadores inmigrantes se manifiesta en el desbordamiento que para las organizaciones de trabajadores autóctonas suponen determinadas reivindicaciones de los inmigrantes que se sitúan en el margen del consenso político. En estos casos, el recurso a otras vías de articulación de sus demandas laborales y políticas como las asociaciones de inmigrantes mayoritarias (cuyo papel no está exento de controversia) o las plataformas alternativas en los márgenes de la composición de intereses institucional, cuya eficacia política es más limitada, puede generar dinámicas de competencia entre los sindicatos mayoritarios y aquellas instancias de representación. Seguramente, la irregularidad es uno de los aspectos del fenómeno migratorio en el que las limitaciones del rol político del sindicato mayoritario se manifiestan de modo más apremiante, ya que, más allá de la toma de postura sindical pueda estar basada en argumentos no totalmente coincidentes con la línea seguida por el gobierno de turno²⁴, el discurso de las organizaciones de trabajadores termina finalmente prestando apoyo a las políticas de contención migratoria y de evitación del denominado efecto llamada, políticas, como se sabe, orientadas a potenciar el contingente (desde el lugar de origen) y los acuerdos

²³ Baste recordar, por ejemplo, el abandono en diciembre de 1999 de la mesa de negociaciones del Foro para la integración social de los inmigrantes junto a las ONGs y las asociaciones de inmigrantes, en protesta por las enmiendas del senado que pretendían restringir el marco de derechos del proyecto de LO 4/2000, o la acción desarrollada en las movilizaciones conjuntas de comienzos de 2001, tras la aprobación de la reforma (LO8/2000), en las que anunciaron la intención de seguir afiliando a todo aquél que lo solicitase con independencia de su situación administrativa.

²⁴ A partir de la reforma 8/ 2000, los sindicatos han apoyado una política más generosa con los inmigrantes (ampliación del reconocimiento de derechos, mayor flexibilidad en el sistema de concesión de permisos y visados), denunciando la situación de explotación e indefensión laboral de los irregulares y el relajo de la inspección laboral. En el trasfondo de este discurso hay una gran preocupación de las organizaciones sindicales por la integración “correcta” a través de cauces regulares para evitar la creación de bolsas de marginación, pero también (o sobre todo) para limitar la presión a la baja de las condiciones laborales de los autóctonos que provoca la irregularidad. Vid. por todos, de forma paradigmática, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, *Trabajadores extranjeros y acción sindical*, Madrid, 2003.

bilaterales y a restringir las posibilidades de regularización de los inmigrantes que se encuentren en el territorio nacional en situación de irregularidad.

El marco jurídico

La tercera dimensión del análisis, el marco legislativo vigente en materia de extranjería, es una de las más relevantes en la relación entre los sindicatos y los inmigrantes, tanto desde el punto de vista de la evolución del derecho de extranjería, concretado en la progresiva “laboralización”²⁵ del modelo de política migratoria como desde el prisma más específico del reconocimiento a los extranjeros de los derechos fundamentales ligados a la autonomía colectiva. Limitaremos el análisis a este último aspecto.

Por lo que respecta al reconocimiento de los derechos de autonomía colectiva, y, singularmente, al derecho a la libre sindicación de los trabajadores extranjeros, un derecho complejo que comprende tanto la facultad de afiliación, la creación de sindicatos y la fundación de -o la afiliación a- organizaciones de segundo nivel, incluidas las internacionales²⁶, cabe decir que ha corrido la misma suerte que otros derechos de naturaleza participativa (asociación, manifestación, reunión y huelga). De acuerdo con la interpretación del art. 13.1 de la CE-78 llevada a cabo por el Tribunal Constitucional, la libertad sindical es uno de esos derechos cuyo reconocimiento y ejercicio por parte de los extranjeros pueden ser objeto de condicionamientos adicionales tanto por los tratados como por el legislador, admitiéndose un tratamiento diferenciado en relación a los nacionales²⁷. Excepción hecha de los meses de vigencia de la LO 4/2000 (cuyo art. 11 reconocía el derecho a la libre sindicación a cualquier trabajador extranjero que se encontrase en España), el reconocimiento y ejercicio de la libre sindicación se ha supeditado a la regularidad administrativa del trabajador extranjero (art. 10 de LO 7/1985; art. Primero, 1.9 de LO 8/2000, que modificó el art 11 de la LO 4/2000, pasando la nueva redacción del art. 11 al texto integrado, que no ha sido alterada por la reforma de la LO 14/2003).

Son dos, pues, las limitaciones en la titularidad y ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores extranjeros. En primer término, la exclusión subjetiva del reconocimiento del derecho de sindicación a los extranjeros en situación administrativa irregular. En segundo lugar, el no reconocimiento del derecho a fundar sindicatos a los trabajadores extranjeros, aun a los que se encuentren en situación regular.

La privación del derecho a la sindicación de los extranjeros en situación irregular es dudosamente constitucional. Por una parte, ni la CE-78 en su art. 28.1, ni el art. 1 de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad sindical, ni el tenor del articulado de instrumentos internacionales como el Convenio nº 87 de la OIT (1947, ratificado por España en 1977) prevén ninguna excepción o restricción subjetiva del derecho a la afiliación al sindicato²⁸. Por otra parte, el reconocimiento y ejercicio del derecho a la

²⁵ P. Santolaya, “VII. España”, en E. Aja y L. Díez (eds.), *La regulación de la inmigración en Europa*, Barcelona, Fundación “la Caixa”, 2005.

²⁶ A. Ojeda Avilés, “La libertad sindical”, en J. L. Monereo, C. Molina y N. Moreno (dirs.), *Comentario a la constitución socio-económica de España*, Granada, Comares, 2002.

²⁷ Vid. J. García Añón, “Medidas antidiscriminatorias y derechos de los inmigrantes”, en M. J. Añón (ed.), *La universalidad de los derechos sociales: el reto de la inmigración*, Valencia, Tirant lo blanch, 2004.

²⁸ R. Aragón, “La integración social de los inmigrantes a través de los aspectos legales”, en F. Checa, J. C. Checa y A. Arjona (eds.), *Inmigración y derechos humanos. La integración como participación social*, Barcelona, Icaria, 2004.

libre sindicación de los extranjeros en situación irregular no puede considerarse un supuesto de riesgo para la seguridad nacional, el orden público o los derechos de los demás en los términos contemplados en las habilitaciones para restringir derechos previstas en los tratados internacionales suscritos por España (arts. 21 y 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966; art. 11 del Convenio para la protección de los Derechos Humanos, 1950 y art. 4 y 8.1 a) y d) y 3 Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966). Ahora bien, este debate puede resultar inconducente si no se sitúa el art. 11 de la LOE en el marco del modelo de regulación de la extranjería afianzado en España a lo largo de la última década. En efecto, el reconocimiento del derecho a la afiliación a los no regulares resulta casi intrascendente desde el momento en que las reformas 8/2000 y 14/2003 han introducido fuertes mecanismos disuasorios para la visibilidad pública de los extranjeros en situación de irregularidad (nuevas causas de expulsión en la LO 8/2000, entre las que figuran la de encontrarse el extranjero ilegalmente en España o la de trabajar sin el pertinente permiso/ autorización; nuevos instrumentos de control en la LO 14/2003, como la posibilidad de escrutinio policial de los datos del padrón a efectos de ejercicio de las competencias sobre control y permanencia de extranjeros en España). En este marco normativo, el reconocimiento del derecho de afiliación sindical a los extranjeros en situación de irregularidad constituiría un caso paradigmático de contradicción teleológica dentro de un mismo cuerpo normativo, dado que la aplicación de aquellas normas de control (incluso su sola existencia) supondría una limitación para la finalidad perseguida por el ejercicio del derecho (y aun para el propio ejercicio del derecho)

En relación a la restricción del derecho a fundar sindicatos a los extranjeros (incluidos los que se encuentren en situación regular), su alcance político es indudable, si se considera el rol que han llegado a desempeñar los sindicatos autóctonos en materia de inmigración. Al margen de que la limitación suponga una restricción del contenido esencial del derecho reconocido en el art. 28.1 CE-78²⁹, las reticencias al reconocimiento del derecho reposan en la idea de que la concurrencia de sindicatos de extranjeros en el espacio público supondría la cesión de un margen de co-decisión y de definición del marco de integración-acomodación a actores cuya lógica de actuación no puede identificarse con la representatividad generalista de la que sería portador el sindicato mayoritario autóctono, así como en la presunción de que el asociacionismo es el mecanismo idóneo (por específico) de representación y participación pública de los extranjeros. En esta cuestión encajan, por tanto, muchos de los argumentos (de principio y empíricos) que se vierten alrededor (o más bien, contra) el reconocimiento de los derechos de participación política a los inmigrantes, especialmente el sufragio activo y pasivo, la mayoría de ellos anclados en la visión tradicional del Estado-nación y la soberanía, y en la consideración del vínculo entre nacionalidad y ciudadanía como un prerrequisito para la participación en la adopción de decisiones públicas.

No es lícito suponer que el reconocimiento del derecho a fundar sindicatos produciría un repliegue étnico en la organización de los trabajadores inmigrantes. Es claro, sin embargo, que las restricciones señaladas sitúan a los sindicatos autóctonos en una posición tutelar con respecto a los trabajadores extranjeros. Ahora bien, la posición de los sindicatos autóctonos respecto al fenómeno migratorio está mediada también por la relación establecida con las asociaciones de inmigrantes, que, como se ha señalado arriba, puede ser tanto cooperativa como conflictiva o de competencia. A este respecto, y por la importancia que el asociacionismo tiene para la participación política de los

²⁹ E. Aja, "La participación política de los inmigrantes", *La Factoría*, 10, octubre 1999-enero 2000, www.lafactoriaweb.com

trabajadores inmigrantes, es oportuno señalar que en los últimos años se ha producido un proceso de cooptación institucional de las asociaciones consideradas más representativas o mayoritarias, o, como se ha dicho, un proceso de “construcción de la sociedad civil desde el Estado” que, en algún sentido, resulta equiparable al proceso de cooptación selectiva de los sindicatos “más representativos” en la transición democrática. Por una parte, la dependencia económica de las instituciones públicas (principales proveedoras de los recursos de las asociaciones mayoritarias) y la consiguiente neutralización del potencial reivindicativo o de oposición a la política de inmigración vigente ha ido modulando progresivamente un perfil asistencialista en las asociaciones, muchas veces convertidas en agencias delegadas de prestación de servicios del Estado del bienestar. Por otra parte, su inclusión en el marco institucional donde se dirime, al menos parcialmente, la cuestión de la inmigración (por ejemplo, la participación en el Foro para la integración social de los inmigrantes), ha incentivado un giro pragmático en el contenido del discurso de las asociaciones mayoritarias³⁰. De este modo, y con todas las matizaciones que se quiera, también las asociaciones (mayoritarias o más representativas) de inmigrantes han asumido en algunos terrenos la lógica de cooperación institucional que hemos visto al analizar el rol semi-público del sindicato. Las implicaciones de este proceso para la participación política de los inmigrantes son evidentes. Por una parte, la incipiente co-responsabilidad política se resuelve en la mera validación de las decisiones a cambio del mantenimiento del rol de asociación más representativa. Por otra, la influencia real de la asociación se resuelve en la prestación de servicios delegados por la administración. Por último, la neutralización del acento reivindicativo y contestatario afecta a la representatividad de las asociaciones, provocando la desidentificación de parte de sus bases y la articulación de mecanismos alternativos de lucha política situados en los márgenes del marco institucional que tienen una capacidad más limitada de influir en las políticas migratorias.

La estructura del mercado de trabajo y la distribución sectorial de los inmigrantes

Durante los años 1999-2005 (período en el que España se ha consolidado definitivamente como país receptor de inmigración) se ha prolongado la fase de recuperación de la crisis de 1992-1994, caracterizada por una tendencia al crecimiento continuado del empleo en unas condiciones económicas difíciles de sostener indefinidamente³¹. La mejora del empleo (que ha favorecido la llegada de inmigrantes con posibilidad de inserción en el mercado) no ha supuesto, sin embargo, la alteración de determinados rasgos idiosincrásicos del mercado de trabajo español que contrastan fuertemente con los del resto de países de la UE. Algunos de estos rasgos (especialmente, el desempleo y la temporalidad) bien pueden ser considerados problemas endémicos que afectan no sólo a los trabajadores inmigrantes, sino también a amplias capas de la población activa nacional. Los trabajadores inmigrantes ingresan en un escenario laboral que es conflictivo y problemático también para los nacionales³² y

³⁰ Sobre esto, vid. S. Veredas, “Las asociaciones de inmigrantes en España. Práctica clientelar y dependencia política”, *Revista Internacional de Sociología*, 36, 2003.

³¹ Vid. A. Recio, “Notas sobre el modelo de empleo español”, *Gaceta sindical. Reflexión y debate*, 5, marzo 2005

³² A. Sánchez Velasco, “Inmigración y mercado laboral”, ponencia presentada en el I Encuentro Internacional Migraciones y Codesarrollo, Valencia, CeiM, 25 y 26 de febrero de 2005.

que presenta las siguientes características estructurales: i) bajos niveles de participación laboral y elevados niveles de desempleo, sobre todo en la población femenina y entre los jóvenes de ambos sexos; ii) altas tasas de temporalidad y elevados índices de rotación en el empleo, el paro y la inactividad, que también afectan a los jóvenes y a las mujeres; iii) notables niveles de economía sumergida, irregular o informal, concentrados relativamente más en algunas actividades y territorios, iv) bajo crecimiento de la productividad del trabajo, como resultado de una estructura productiva dominada por pequeñas empresas y en la que siguen siendo relevantes actividades intensivas en mano de obra, cuya ventaja competitiva se había basado tradicionalmente en unos costes laborales menores que los de los principales países de la UE; v) fuertes diferencias territoriales en los indicadores del mercado de trabajo, combinadas con una baja movilidad de la población activa³³.

Algunos rasgos básicos de la posición de los inmigrantes en el mercado de trabajo español son los siguientes: i) *tasa de actividad*: los trabajadores inmigrantes presentan una tasa de actividad (proporción de activos sobre la edad de trabajar) muy superior en términos globales a la de los españoles. La diferencia se reproduce por géneros. Las tasas de actividad de los varones extranjeros y de las mujeres extranjeras son aproximadamente 15 puntos superiores a las de los varones y mujeres españoles. Esto se debe a la incorporación más temprana de los inmigrantes a la actividad laboral. Únicamente en las edades más avanzadas (55 años y superiores) la tasa de actividad de los españoles es más alta.; ii) *tasa de ocupación*: también la proporción de ocupados sobre los activos es notablemente superior a los españoles; iii) *edad*: la población activa extranjera de hombres y de mujeres tiene una estructura de edades mucho más joven que el conjunto de la población activa española. Los trabajadores extranjeros, como se ha dicho, se incorporan tempranamente al mercado de trabajo. La prolongación de la formación y el consiguiente retraso en la incorporación al mercado es un rasgo (por ahora) exclusivo de la inserción en el empleo de los autóctonos; iv) *tasa de paro*: a pesar de que los trabajadores inmigrantes tienen una tasa de ocupación más alta, su tasa de paro se sitúa por encima de la de los españoles. La mayor tasa de paro femenina en los españoles se reproduce en las trabajadoras extranjeras; v) *temporalidad*: el porcentaje de asalariados extranjeros con contrato temporal es bastante más alto que el de los trabajadores españoles (ya de por sí alto). Esto se debe en buena medida a la distribución sectorial del trabajo de los inmigrantes y a que muchas de las actividades que desarrollan son estacionales. También se explica por la incorporación más reciente al mercado de trabajo y por la consolidación más tardía de situaciones de estabilidad laboral. Dos tipos de contrato, los eventuales por circunstancias de la producción y los de obra o servicio determinado, representan con diferencia el porcentaje más alto del total de contratos iniciales realizados; vi) *distribución sectorial*: a pesar de que los datos de la distribución sectorial varían algo en función de las fuentes utilizadas (EPA, permisos/ autorizaciones de trabajo, altas en la Seguridad Social), todos los indicadores señalan que la agricultura, la construcción y el servicio doméstico son las ramas de actividad que concentran el grueso del empleo inmigrante, junto a algunas actividades encuadradas en el rubro genérico “servicios” (fundamentalmente, hostelería y comercio al por menor). En comparación con los trabajadores españoles (30% aproximadamente), el porcentaje conjunto de trabajadores inmigrantes ocupados en las ramas de actividad señaladas es muy alto (75% aproximadamente), lo que da una idea de la gran concentración sectorial que caracteriza al empleo de los extranjeros. No obstante, en los

³³ Consejo Económico y Social (CES), *La inmigración y el mercado de trabajo en España*, Madrid, CES-Departamento. de publicaciones, 2004

últimos años se ha producido una tímida aunque progresiva expansión del empleo de los trabajadores extranjeros hacia actividades industriales y de servicios (fuera de la hostelería).

Estos datos básicos nos dicen que la inmigración laboral en constante incremento ha venido a cubrir el “vacío de empleo” dejado por una población local que ha ascendido a los segmentos “altos” del mercado de trabajo gracias a la formación (lo que explicaría el alto desempleo asociado a la “sobreeducación”) y/ o que no está dispuesta a aceptar las condiciones salariales y de trabajo presentes en determinados sectores o actividades. La segregación ocupacional que caracteriza la distribución de los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo es el producto combinado de las políticas migratorias, de las estrategias empresariales de segmentación de la fuerza de trabajo y de la elección de las familias (votantes) autóctonas. La visión instrumental de la inmigración favorece la articulación de mecanismos para generar espacios laborales que son cubiertos por una fuerza de trabajo inmigrada con menos derechos o dispuesta a aceptar peores condiciones de empleo. Sin embargo, del hecho de que los mecanismos institucionales canalicen la mano de obra inmigrante hacia determinados sectores y actividades (poco deseados, con malas condiciones) no se sigue necesariamente que las condiciones de los trabajadores extranjeros *regulares*³⁴ que se ocupan en esos sectores sean, por definición, peores que las de los trabajadores autóctonos ocupados en los mismos ámbitos. Como se ha señalado, cuando se analiza la situación de los inmigrantes en el mercado de trabajo no se describen en realidad las condiciones concretas de los inmigrantes, sino las condiciones generales de las ramas de actividad ocupadas por autóctonos ubicados en los estratos más bajos de la clase obrera.³⁵ La situación de contratación de los trabajadores extranjeros en situación regular (con autorización de residencia y trabajo y por tanto con posibilidad de tener un contrato legal) es similar a la situación de los trabajadores nacionales³⁶. Pero, en un marco general de precariedad, la desproporcionada concentración de los inmigrantes en mercados de trabajo secundarios (que es, como se ha sugerido, el producto de una discriminación estructural) hace que en términos globales sus condiciones de trabajo y la calidad de sus empleos estén más próximos a los de la periferia inestable. En este sentido, los marcadores de la posición de los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo no son favorables para la participación del trabajador en el sindicato y en la sociedad a través del sindicato. La mayor juventud de la población laboral inmigrante y las más altas tasas de desempleo son factores de desidentificación con las organizaciones de trabajadores. El índice de precariedad contractual proporcionalmente

³⁴ El matiz es importante, ya que en el mercado de trabajo español ha existido y existe una bolsa de irregularidad fluctuante y difícil de cuantificar que queda fuera de la información estadística oficial. Es relevante porque las condiciones de explotación que padecen los trabajadores ilegales han contribuido a la construcción de una imagen del trabajador extranjero (de *todos* los trabajadores extranjeros) como un trabajador que “empeora” las condiciones de trabajo de los autóctonos, imagen errónea el caso de los trabajadores inmigrantes regulares. Al revés, es relevante porque la tendencial igualación en derechos y condiciones de trabajo entre los trabajadores extranjeros regulares y los autóctonos ocupados en los mismos sectores no puede oscurecer la existencia de una amplia oferta de mano de obra ilegal y sin derechos que es, en buena medida, un producto institucional, es decir, una consecuencia de la *ratio* de las sucesivas reformas de la Ley de Extranjería. Si bien el “proceso de normalización” llevado a cabo entre febrero y mayo de 2005 ha supuesto una suerte de puesta a cero en el contador de la irregularidad, es esperable la generación de una nueva bolsa de irregularidad a medio plazo.

³⁵ L. Cachón, “Inmigración y mercado de trabajo en España”, *Gaceta sindical*, 3, junio 2003.

³⁶ Vid., en detalle, C. Carrasco Carpio y C. García Serrano, “¿Son tan diferentes los contratos de los trabajadores extranjeros?”, Actas del 4º Congreso sobre la Inmigración en España: Ciudadanía y Participación, Girona, noviembre 2004.

mayor, es decir, la mayor inestabilidad, es un factor que dificulta la identificación con los trabajadores estables (y, por tanto, con las organizaciones que representan sus intereses), y que obstaculizan la participación en la elección de representantes del personal. Por otra parte, en los sectores donde se ocupan preferentemente los inmigrantes la densidad de las relaciones laborales (medida a través de la participación en las elecciones sindicales) es inferior a la media. La propia configuración de la relación laboral en estos sectores, en los que predominan las pequeñas empresas y las empresas familiares, propicia la relación individualizada con el patrón y la percepción hostil de la mediación sindical (que, llegado el caso, puede incluso suponer un riesgo para el trabajador). En el otro extremo, el carácter mucho más dinámico de los trabajadores inmigrantes (que se expresa en la mayor tasa de actividad y en su mayor movilidad) es un factor que puede favorecer la relación con los sindicatos locales. La tímida e incipiente tendencia a la desconcentración sectorial y la consolidación de situaciones de empleo estable son también factores positivos en esa dirección. En todo caso, la idea de que los inmigrantes y la periferia precaria local “deben” alcanzar la condición de trabajadores estables para que su relación con el sindicato (dentro y fuera del centro de trabajo) llegue a ser fluida no es coherente con los retos que la situación actual del mercado de trabajo plantea al sindicalismo, entre ellos acomodar sus estructuras y sus estrategias de actuación a las necesidades y expectativas de amplios colectivos de trabajadores cada vez más diferenciados.

Las estrategias de inserción laboral

La quinta y última dimensión de la relación inmigrantes/ sindicatos es la que atañe a las estrategias de inserción del inmigrante *qua inmigrante* en el mercado laboral. La expresión “estrategias de inserción” no hace referencia a las características que marcan el acceso y la permanencia en el mercado laboral del trabajador inmigrante (tasa de actividad, tipo de contrato, sector ocupacional, etc.), características estrechamente relacionadas con la específica estructura del mercado laboral español y con modelo de inmigración laboral perfilado por la legislación de extranjería, sino a los modos en que el trabajador inmigrante plantea y realiza el objetivo genérico de integración en la sociedad receptora *en y a través* del trabajo.

El proyecto de integración laboral puede llevarse a cabo a través diversas estrategias que vienen condicionadas no sólo por determinantes económicos e institucionales, sino también por un complejo de factores de origen diverso como la autopercepción del trabajador inmigrante, el modo de comprender el contexto social de llegada, la mayor o menor interiorización de los valores hegemónicos de la sociedad receptora, los ciclos vitales y familiares (en el caso de las trabajadoras inmigrantes), el origen rural o urbano del trabajador inmigrante y la cultura política y sindical de origen. Las estrategias de inserción laboral involucran, por tanto, aspectos esenciales del proceso de integración del inmigrante en la sociedad de acogida no ya sólo como trabajador. Por otra parte, estos canales de acceso al mundo del trabajo no son siempre elegidos por el inmigrante. Muchas veces le vienen impuestos por las circunstancias de su proyecto migratorio y por el mayor o menor margen de autonomía de que dispone.

De acuerdo con una tipología propuesta por el Colectivo IOÉ³⁷, las estrategias de inserción laboral pueden reducirse a cuatro posiciones básicas que presentan unos rasgos típicos o ideales, frecuentemente solapados en la práctica. A pesar de que las estrategias de inserción presentan fuertes marcadores de carácter nacional o

³⁷ Colectivo IOÉ, *Inmigración y ciudadanía. España en el contexto de las migraciones internacionales*, cit.

etnocultural, resulta erróneo identificar cada una de ellas con un grupo o conjunto de grupos nacionales.

La primera estrategia, de carácter grupal (familiar o étnico), es el *repliegue protector*, que consiste en la adopción de una posición de sumisión y dependencia en el caso de ser contratado por un empresario autóctono o en la asunción de la lógica del gueto si el empleador es también extranjero (frecuentemente de la misma nacionalidad que el trabajador). El primer caso es propio de las empresas autóctonas de tipo familiar. El inmigrante asume una actitud de conformidad, docilidad y fidelidad como estrategia para ganarse un lugar en el mercado laboral. En el segundo, el inmigrante ingresa en una suerte de micro-sociedad laboral separada de la población autóctona, regida por la costumbre y la jerarquía y con un marcado sesgo identitario.

La segunda, la *inserción laboral como igualdad de derechos*, que, según IOÉ, es la más frecuente entre los inmigrantes, tiene como objetivo acogerse a las ventajas de la regulación laboral existente en España a través de la igualación con los trabajadores autóctonos. La meta final de la estrategia es la obtención de una autorización permanente o la naturalización y la obtención de un status legal más seguro a través del que utilizar normalizadamente los resortes legales y sindicales de la política laboral.

En tercer lugar, la *inserción laboral como competencia individual* o la estrategia del *valor añadido* implica la asunción de las coordenadas ideológicas del individualismo competitivo por parte del trabajador inmigrante con el fin de aprovechar las ventajas comparativas que puede ofrecer en el mercado frente a los demás candidatos y asegurarse el puesto de trabajo y la posterior promoción. Esta estrategia puede generar reacciones adversas en los autóctonos situados en los mismos parámetros ideológicos, debido a que las principales ventajas laborales que el inmigrante puede ofrecer son la movilidad geográfica y la disposición a aceptar salarios inferiores.

Finalmente, la *inserción laboral como militancia obrera* es aquella estrategia basada en la unidad de acción con los trabajadores autóctonos que adopta actitud crítica ante la organización económica y laboral existente en España y propone una militancia unitaria orientada a trabajar por una sociedad más igualitaria y participativa. Este modo de comprender la inserción laboral no siempre es constante y muchas veces se asume sólo en coyunturas puntuales.

Las cuatro estrategias descritas tienen un fuerte poder modulador de la relación que los trabajadores extranjeros establecen con los sindicatos nacionales, y condicionan en gran medida las posibilidades de integración cívica del inmigrante a través de las organizaciones de trabajadores.

a) En los supuestos de *repliegue protector* y de *competencia individual*, la relación entre los trabajadores inmigrantes y los sindicatos es distante y, frecuentemente, inexistente. No se trata tanto de una cuestión de desconfianza (que también) hacia el sindicato, sino de la percepción del sindicato como un obstáculo (o incluso un peligro) para la realización del proyecto migratorio.

En los casos de repliegue protector, es decir, de inserción laboral en pequeñas empresas familiares autóctonas y a través de negocios étnicos, ambos espacios laborales son casi cotos vedados a la presencia sindical. Por una parte, la relación de confianza de tipo casi-familiar del inmigrante con el pequeño empresario local (y la actitud de sumisión y de conformismo adoptada por el inmigrante, sea o no instrumental) refuerza la percepción, frecuentemente asociada al miedo a las represalias y al escaso poder de negociación del empleado, de que la mediación sindical no es necesaria para los intereses del trabajador. Por otra parte, en los llamados negocios étnicos, las características definitorias de los mismos, así como las relaciones de lealtad establecidas entre el etnoempresariado y sus trabajadores (normalmente del mismo origen nacional o

cultural) inhiben la presencia sindical. A pesar de su heterogeneidad y variedad, un rasgo común a los negocios étnicos es su encaje en la denominada “economía informal”, integrada por actividades intensivas en fuerza de trabajo, con escasos requisitos tecnológicos, desarrollada en mercados no regulados y con una fuerte competencia interna³⁸. Buena parte de los negocios étnicos se nutren de los trabajadores con menos oportunidades laborales en la economía formal, es decir, trabajadores en situación de irregularidad administrativa cuya única alternativa es la inserción laboral a través de canales informales alejados de la regulación y los mecanismos de intermediación sindical institucionalizados.

En los dos supuestos de repliegue protector, la (problemática) relación entre el trabajador inmigrante y los sindicatos viene dada por una combinación de elementos subjetivos y objetivos. En la estrategia de competencia individual, por el contrario, prima el elemento subjetivo, es decir, la adopción del trabajador inmigrante de una actitud individualista, competitiva y autocentrada, típicamente *free rider*. La adopción de esta estrategia es, a menudo, un reflejo especular del individualismo de los trabajadores autóctonos mejor cualificados o mejor adaptados a las condiciones de la nueva flexibilidad laboral. Sólo que éstos hacen valer su posición prevalente a través de estrategias neoliberales de defensa de los mercados internos a espaldas de los mercados secundarios, mientras que el inmigrante *free rider* (alejado del sindicato y de cualquier planteamiento de lucha por los intereses colectivos de los trabajadores) sustenta su estrategia en el valor añadido que su disposición a adaptarse a los requerimientos del mercado competitivo (rompiendo, incluso, las reglas) puede tener para el éxito de su proyecto laboral individual.

b) La relación de los trabajadores inmigrantes con los sindicatos (y su compromiso con la organización a través de la participación en sus estructuras internas) es más regular y fluida en los supuestos de inserción laboral como *igualdad de derechos* y como *militancia obrera*. En ambas estrategias hay una cierta connotación normativa, relativa a la concepción del trabajo y al modo de entender la solidaridad laboral y la defensa colectiva de los derechos y las condiciones de trabajo sin distinciones. Pero igual, también la articulación efectiva de estas estrategias viene modulada por el efecto acumulativo de fenómenos heterogéneos que han disminuido la capacidad del sindicato para actuar como un verdadero contrapoder³⁹. Entre ellos, es claro, está la crisis del Estado social entendida como crisis civilizatoria, y especialmente el estatuto declinante de valores e ideas asociados a la lucha obrera clásica. Así, la adopción mayoritaria de la estrategia de igualdad de derechos por parte de los inmigrantes implica, en los hechos, la aceptación del papel regulador del Estado y de las instituciones y la valoración positiva el rol semi-público del sindicato, concebido no tanto como una plataforma de lucha, sino como un subsistema diferenciado dentro de las instituciones al que se han delegado funciones de gobierno político del fenómeno migratorio. En la medida en que el objetivo de esta estrategia de inserción laboral es la normalización e igualación en derechos (al menos en derechos laborales) con los trabajadores autóctonos, la participación en y a través del sindicato autóctono de los inmigrantes tenderá a ser funcional a la consecución de ese fin.

³⁸ C. Solé y S. Parella, *Negocios étnicos. Los comercios de los inmigrantes no comunitarios en Cataluña*, Barcelona, Fundación CIDOB, 2005.

³⁹ L. Boltanski y E. Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal, 2002.

