

La afiliación sindical de la población inmigrante. El caso de CCOO de Cataluña*

Pere JÓDAR

Universitat Pompeu Fabra
Departament de Ciències Polítiques i Socials
pere.jodar@upf.edu

Ramón ALÓS

Universitat Autònoma de Barcelona
Departamento de Sociología, Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) e Institut d'Estudis del Treball (IET)
ramon.dealos@uab.cat

Álex BOSO

Universitat Pompeu Fabra
Departament de Ciències Polítiques i Socials, Centro de Investigaciones Socio-técnicas del CIEMAT
alex.boso@upf.edu

Jordi GUIU PAYÀ

Universitat Pompeu Fabra
Departament de Ciències Polítiques i Socials
jordi.guiu@upf.edu

Daniel GARRELL

Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES) de Comisiones Obreras de Cataluña
dgarrell@ccoo.cat

Recibido: 26-02-2013

Aceptado: 13-05-2013

* Queremos agradecer a Ghassan Saliba en aquél período al frente de la Secretaria de inmigración de la CONC y a Carles Beltrán, responsable del CITE y doctor en antropología, el estímulo y las facilidades otorgadas para la realización del estudio, también a todos los entrevistados que han ofrecido generosamente su tiempo. Finalmente a los revisores del artículo que nos han mostrado que hay otros caminos posibles.

RESUMEN

La movilización de la población trabajadora inmigrante y su vinculación con las organizaciones sindicales de los países de destino continúa siendo un tema central para las ciencias sociales del trabajo. El objetivo del presente estudio es la descripción de la relación entre la población inmigrante y los sindicatos a partir del análisis del caso de Comisiones Obreras (CCOO) en Cataluña. Así, se describe la evolución de los trabajadores inmigrantes afiliados a este sindicato, mostrando en cifras la dimensión y los perfiles de la afiliación extranjera. Por otro lado, partiendo de datos cualitativos procedentes de grupos focales y entrevistas en profundidad se realiza un análisis de las diferentes lógicas discursivas que los distintos actores generan sobre la afiliación sindical de los inmigrantes. El trabajo aporta también información acerca de los efectos que la crisis económica provoca en la inmigración y su afiliación al sindicato.

Palabras clave: Asalariados inmigrantes, afiliación sindical, participación y movilización, acción individual y colectiva.

Trade union membership in the immigrant population. The case of CCOO in Catalonia

ABSTRACT

The mobilization of immigrant working population and its links to trade unions in destination countries remains a central issue for the sociology of work. The aim of this study is to describe the relationship between immigrants and trade unions departing from the case of the Workers' Commission (CCOO) in Catalonia. On the one hand, the study relies upon quantitative data to describe the evolution of immigrant workers membership in CCOO, by presenting the size and profile of foreign population affiliation. On the other hand, the qualitative data of the study, coming from focus groups and in-depth interviews with various trade union actors, reveal different discursive logics generated on immigrants' trade union affiliation. The study examines also the effects the economic crisis on immigrants' trade union membership.

Keywords: immigrant workers, trade union membership, participation and mobilization, individual and collective action.

REFERENCIA NORMALIZADA

Jódar, P.; Alós, R.; Boso, A.; Guiu, J. y Garrell, D. (2013). "La afiliación sindical de la población inmigrante. El caso de CCOO de Cataluña". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm.1, p. 135-163.

SUMARIO: Introducción. 1. Sindicato e inmigrantes: una relación compleja. 2. Metodología. 3. Resultados. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Introducción

¿Cuál es la nación de los trabajadores? Así titula un capítulo de una de sus obras E.J. Hobsbawm (1987: 74-92), aludiendo a la paradoja entre la deseable unidad de toda la clase trabajadora, más allá de las fronteras, y la realidad nacional de los movimientos obreros. Hoy día sabemos que el origen no es la principal preocupación en torno a la división de los trabajadores, puesto que la heterogeneidad y la segmentación entre los asalariados de cualquier país es una realidad difícilmente refutable. Y, no obstante, pretendemos argumentar que es particularmente demostrativa de los retos de futuro de las organizaciones de los trabajadores. Efectivamente, y es también Hobsbawm el que nos pone en el camino,

las divisiones entre los trabajadores son ‘perdurables y pueden desunir fatalmente a los trabajadores’, cuando hay un movimiento político nacionalista que las alienta (podríamos añadir que dicho movimiento se exagera en momentos de crisis económica y laboral prolongada y profunda), y cuando responden a características físicas y culturales (fenotipo) de fácil identificación (sexo, color, etc.). Si el internacionalismo sindical se enfrenta al reto anterior, éste tiene una deriva similar en términos de solidaridad, ¿sindicato solidario sólo con los autóctonos, o también con los recién llegados?

Nuestro objetivo es establecer y delimitar las relaciones entre sindicatos y trabajadores inmigrantes, unas relaciones que se han mostrado complejas y cambiantes a lo largo de la historia del movimiento obrero. Así, desde una perspectiva histórica, observamos situaciones diversas que ponen en cuestión el universalismo solidario del movimiento obrero y que van desde el rechazo a los recién llegados, a las propuestas que acuerdan privilegios a los autóctonos, defendiéndolos de posibles competencias; pasando por proclamas de tolerancia más o menos pasiva y alcanzando en la actualidad programas de igualdad de oportunidades e integración.

Este trabajo pretende abordar analíticamente dicho objetivo mediante una investigación que combina datos cuantitativos y cualitativos. Nos interesa averiguar y ordenar las propensiones individuales de los trabajadores extranjeros (opiniones y actitudes ante los sindicatos; su nivel y forma de afiliación y participación; también los incentivos y restricciones que pesan sobre sus decisiones). Pero, asimismo, estamos interesados en examinar las oportunidades que el sindicato ofrece en la defensa legal y laboral de sus derechos ciudadanos; en la generación de vínculos de solidaridad real y efectiva; en la participación en la defensa de sus condiciones de trabajo, mediante la representación efectiva y la negociación en un marco común; así como, en la integración y participación en la vida y en las decisiones sindicales. Además, dada la coyuntura económica actual, dicho análisis se ha realizado sin olvidar el contexto de crisis en el que amenaza el racismo y la xenofobia.

El análisis se ha desarrollado a partir de un trabajo de campo centrado en el caso del sindicato CCOO de Cataluña, en el que hemos estudiado a lo largo de dos años su afiliación inmigrante¹. La entrada de extranjeros en Cataluña desde finales de los 90 y hasta el año 2007 ha sido notable, como también lo ha sido el crecimiento de su afiliación sindical en la primera década del siglo XXI; aunque no deja de ser un fenómeno relativamente reciente y no consolidado, dadas las incertidumbres introducidas por la recesión. Las características del colectivo inmigrante ayudaron a decidimos por un diseño mixto en el que complementamos los datos de registro, documentales y de encuesta con evidencia empírica cualitativa extraída de entrevistas en profundidad y grupos de discusión. Esta decisión se tomó, en parte, por la dificultad de conseguir fiabilidad en la construcción de una muestra

¹ La investigación se llevó a cabo con ayuda de la Diputación de Barcelona.

representativa, dada la gran movilidad de estos asalariados, así como por la precariedad de las bases de datos relacionadas con ellos. Asimismo, porque aunque era posible trabajar con datos cuantitativos, como los del registro de afiliación de CCOO de Cataluña, estimamos conveniente profundizar en la descripción y comprensión de la relación mediante técnicas cualitativas.

El artículo se divide en cuatro apartados. El primero repasa la literatura especializada y propone un conjunto de interrogantes a modo de guía de la investigación; el segundo presenta las técnicas empleadas y su combinación. El tercero presenta los resultados en forma de datos cuantitativos y de reflexiones extraídas de las entrevistas a expertos y grupos de discusión. Finalmente se avanzan algunas conclusiones y retos.

1. Sindicato e inmigrantes: una relación compleja

En el terreno de los procesos migratorios, los supuestos neoclásicos - expectativas racionales individuales- han sido especialmente empleados para aportar explicaciones que enfatizan la tendencia de las personas a moverse de regiones con rentas bajas a zonas con rentas altas. En general, dichas aproximaciones al fenómeno de la inmigración, conocidas como teorías *push-pull*, son explicaciones que asumen que las causas de la inmigración residen en la combinación de los *push-factors* (factores de expulsión), que inducen a las personas a abandonar sus regiones de origen, y los *pull-factors* (factores de atracción), que los atraen hacia ciertos contextos de acogida. Los *push-factors* incluyen el crecimiento demográfico de la población, los bajos niveles de vida, la pérdida de oportunidades económicas o la represión política, mientras que los *pull-factors* tienen que ver con elementos como las demandas del mercado de trabajo, el acceso a la tierra u otro tipo de oportunidades económicas (Castles y Miller, 2003).

Esta óptica neoclásica sobre las migraciones tiene continuidad en el estudio de otras dimensiones vitales de la persona inmigrante, más allá de la propia decisión individual de emigrar;² por ejemplo, en el caso que nos ocupa, el cálculo racional entre esfuerzo y beneficio esperado llevaría al inmigrante a rechazar el compromiso con los sindicatos o a recurrir a ellos sólo para resolver problemas laborales puntuales. No obstante, nuestra perspectiva es que la sociología, desde Durkheim, ha mostrado que quiénes comparten biografía, creencias y contextos sociales tienden a actuar según patrones de conducta similares y, tal como Weber señaló, no sólo desde el único y exclusivo estímulo de la acción instrumental, sino también por otras motivaciones orientadas por valores, afectos o costumbres. Todas ellas,

² Aunque no siempre con acierto. Para un análisis de las implicaciones del mal uso de los modelos neoclásicos en la caracterización del individuo inmigrado véase, por ejemplo: Boso y Vancea (2011).

pueden suponer incentivos específicos, además del salarial o económico, para aproximarse a una organización sindical. Incluso, más cerca, Granovetter (1985) explica la construcción social de las instituciones económicas (entre ellas el sindicato), teniendo en cuenta tanto la acción individual, como la colectiva; dado que, en su interacción con las configuraciones estructurales, dan lugar a relaciones sociales motivadas por incentivos e intereses. Es desde dicha perspectiva social que enmarcamos la relación entre sindicatos (oportunidades) e inmigrantes (propensiones) y, en ese sentido, remarcamos que la literatura especializada (Turner, D'Art y Cross, 2009) insiste en la existencia de diversos factores (de orden personal, económico y sindical) que los separa o aproxima.

Entre los posibles factores de orden individual que pueden dificultar la afiliación o la aproximación de los trabajadores inmigrados al sindicato, encontramos: su origen rural, que les aleja de la tradición urbana e industrial, base histórica del sindicalismo; la procedencia de países con dictaduras, o regímenes políticos autoritarios en los que se identifica al sindicato como aparato gubernamental; la intención de retornar al país de origen; las dificultades idiomáticas (Heyes, 2009); las obligaciones o necesidades familiares (en el país de origen, o aquí); y, finalmente, la división entre trabajadores de orígenes muy diversos (Cachón y Valles, 2003). Otro factor relevante es la acumulación de tiempo de permanencia en el país huésped, que también puede aumentar (o retardar) la propensión de los trabajadores extranjeros a la afiliación.

En el orden económico, también de estrategia empresarial, la evidencia contrastada por la literatura especializada destaca obstáculos como la vulnerabilidad de la ocupación, el trabajo en sectores y empresas poco regulados y muy expuestos al mercado, o las presiones de la empresa; a ellos se añade la inexistencia de representación de los trabajadores en el centro de trabajo, normalmente de pequeñas dimensiones y dispersos en el territorio.

En el orden sindical ha de mencionarse la referencia clásica de Bain y Elsheikh (1976), que entienden que la relación entre propensión y oportunidad es crucial para explicar la dinámica de la afiliación sindical. Dicha distinción ayuda a explicar las diferencias de participación según edad, sexo, origen y situación ocupacional, por la menor propensión y oportunidades de algunos colectivos frente a otros. Más recientemente Greene, Kirton y Wrench (2005) precisaron que la propensión a afiliarse y participar en la organización sindical deriva de características, valores y creencias personales (individuales) junto a un estoc propio de quejas o demandas. Por su parte, Waddington y Whitston (1997) identificaron dos grandes categorías de motivos de afiliación; unas son las razones colectivas (apoyo mutuo, mejora del salario y condiciones laborales, presión de grupo y confianza en el sindicato) y otras los beneficios individuales (formación y educación, servicios profesionales y financieros). En cambio la oportunidad de afiliarse y participar de los asalariados se relaciona con la presencia y disponibilidad del sindicato en el puesto de trabajo (Waddington y Kerr, 2002).

Penninx y Roosblad (2000) introducen un interrogante substancial para captar la relación entre acción sindical y políticas de inmigración, ¿Son los inmigrantes

competencia (Virdee, 2000; Martens y Pulignano, 2008) o mano de obra complementaria? Asimismo, diversos autores han observado un cambio entre la acción sindical que denominan tradicional (oscilante entre el rechazo y la tolerancia distante) y la adoptada actualmente en la mayor parte de países europeos, que pugna por la igualdad de oportunidades y la integración de los trabajadores extranjeros (Pajares y Jubany, 2011).

La teoría sostiene que la opción sindical hostil o de rechazo al trabajador inmigrante tiene su raíz en la caracterización de éste como una amenaza a la seguridad económica del trabajador autóctono organizado. Un argumento que se ha desarrollado a través de diversas premisas. Así, se dice por ejemplo que son: competidores individualistas e instrumentales que presionan a la baja salarios y condiciones de trabajo (Pajares, 2008; McGovern, 2007); vulnerables y propensos a ser utilizados por las empresas para dividir a los asalariados autóctonos y reducir los costes laborales (Cachón, 2009; Solé y Parella, 2001; Sassen, 1993); proclives a agruparse por bloques específicos, mediante asociaciones propias. Sobre este conjunto de visiones inciden de manera muy particular las crisis económicas que incrementan el riesgo de fractura entre trabajadores o afiliados autóctonos y extranjeros.

En este sentido, los modelos de “competencia interétnica” manejados por los sociólogos de la migración afirman que las actitudes hostiles de los grupos nativos hacia los inmigrados suelen basarse en percepciones de amenaza económica o social que los primeros sienten (Haubert y Fussell, 2006; Wilson, 2001; Espenshade y Hempstead, 1996; Espenshade y Calhoun, 1993). Diversas investigaciones llevadas a cabo en diferentes países muestran que los autóctonos pueden ver a las personas inmigrantes como una amenaza criminal (Palmer, 1996), socioeconómica (Haubert y Fussell, 2006; Fetzer, 2000; Palmer, 1996), o cultural (Espenshade y Hempstead, 1996). Es decir, cuando un evento específico o una posición social hacen que dicha percepción de amenaza sea más visible, el individuo tiene una probabilidad mayor de ver a la población inmigrada negativamente. La competencia en el mercado laboral es una importante dimensión de la amenaza de grupo, que tiene que ver con la percepción de que los inmigrados ponen en peligro el dominio de los nativos en ciertos sectores, especialmente trabajos temporales y de bajos salarios. Eso explica el porqué, por ejemplo, los trabajadores manuales no cualificados y los asalariados de determinados servicios tienen una mayor probabilidad de desarrollar una actitud hostil con las personas llegadas de otros países, que los trabajadores cualificados, empleados públicos, jefes, empresarios o empleadores quienes no sienten una competencia directa. Los nativos también pueden sentir la amenaza de los inmigrados al competir por otro tipo de recursos escasos como son, por ejemplo, los subsidios condicionados.

Algunos autores subrayan que la visión tolerante -más o menos distante- de los sindicatos hacia los recién llegados ha sido la más tradicional (Cachón, 2000) y se basa en: el control de los flujos migratorios; la segregación ocupacional; y en una idea genérica de igualdad de trato a todos los trabajadores (Dölvik y Eldring, 2006; Wrench 2004). En esta perspectiva se integran las prácticas dirigidas a la distinción

entre inmigrantes legales e ilegales (Wrench, 2004; Cachón y Valles, 2003), las ayudas a la regularización (Pajares, 2008) y el control de la economía sumergida (Marino y Roosblad, 2008).

Finalmente, la acción sindical integradora se basa en tres premisas: a) igualdad de oportunidades y vindicación del trabajo digno para todos los trabajadores; b) acciones de discriminación positiva; c) lucha contra el racismo y la xenofobia (Davis, 2007; Wrench, 2004; EIRO, 2003). Superada la primera perspectiva abiertamente contraria a la inmigración, el paso de la visión tolerante a la integradora se justifica en parte, según Cachón (2000), por el aumento de la masa crítica de una inmigración ya no temporal, sino permanente, y por su concentración en algunos sectores, ocupaciones y territorios. El sindicato sería un espacio de integración de la diversidad en la sociedad de acogida (Cachón y Valles, 2003). También, una estrategia de acción que implica esfuerzos políticos, laborales y organizativos para afrontar retos complejos (Martens y Pulignano, 2008; EIRO, 2003), como: la inclusión de los inmigrantes a través del impulso de demandas específicas en la negociación colectiva general (frente a mantener una acción colectiva genérica; Penninx y Roosblad, 2000); la apertura de espacios de afiliación específicos con prácticas de información, comunicación, formación y adaptación de la estructura organizativa (debate sobre especificidad o no; Penninx y Roosblad, 2000); el acceso de los inmigrantes a puestos de responsabilidad en la organización (González, 2008).

En España, además, cabe añadir como elemento para el análisis los cambios profundos que conlleva la transición de un país emisor de migración a un país receptor, en un período corto de tiempo. La literatura académica destaca dos grandes especificidades del caso español. Primera, que gran parte de la inmigración llegada a España en las últimas décadas es de baja cualificación en términos laborales, se concentra en sectores intensivos en mano de obra y de baja productividad, formados por pequeñas empresas y alejados de los sindicatos y de posibles regulaciones. A la vez, el grueso de la población trabajadora inmigrante se ubica en actividades intensivas en mano de obra y bajos costos salariales como construcción, hostelería y servicios personales, sectores que hacen las veces de puertas de entrada (Recio et al., 2006; Parella, 2003; EIRO, 2003; Martínez Veiga, 1997). Segunda, que las restricciones institucionales han conducido a muchos inmigrantes a la irregularidad, potenciada por las prácticas laborales altamente flexibles; de modo que la relación más que directa entre trabajo y permiso de residencia, los coloca en una situación muy vulnerable (Cachón, 2009; González, 2008; CCOO, 2007). Así, puede colegirse que la inmigración, en particular la de los primeros años del siglo XXI (la tercera etapa en la constitución de la España inmigrante, como define Cachón, 2009: 108 y ss.) a menudo ha servido como instrumento para cubrir las demandas empresariales de profesiones mal retribuidas y con bajo prestigio social, en época de expansión de contratos atípicos y de precarización de la ocupación entre la población autóctona.

Por eso, las especificidades de la población trabajadora inmigrante en España, enumeradas anteriormente, podrían haber incidido negativamente en las actitudes

de los sindicatos españoles frente a la inmigración. No obstante, según Pajares (2008) o Cachón y Valles (2003), en años de expansión del empleo la segmentación de los mercados laborales ha actuado de forma más complementaria que competitiva. En realidad, diversos estudios muestran que los inmigrantes suelen situarse en las posiciones más precarias y desreguladas del mercado laboral (CCOO, 2007; Martín, 2006; Colectivo, IOÉ, 2000), mientras que su trabajo en el país de destino abre oportunidades para que el trabajador nativo mejore su salario (y condiciones laborales), o propicia la defensa sindical de los intereses de los colectivos autóctonos. Así, los sindicatos españoles (González, 2008; Cachón y Moldes, 1999) se han mostrado favorables a la defensa de los intereses y derechos de los inmigrantes y a su demanda de regularización.³ Y en los últimos años, las organizaciones mayoritarias han mostrado preocupación por la participación de los trabajadores de origen extranjero en la actividad sindical (González, 2008), un cambio que crea tensión entre las posiciones oficiales y de los dirigentes respecto de las bases, y que también genera retos en la elaboración de las plataformas de negociación (Cea y Valles, 2009; Pajares, 2008).

El siguiente esquema plantea en forma de preguntas significativas, las principales dimensiones de la revisión a la literatura especializada, al tiempo que nos permite delimitar nuestra perspectiva de análisis de la relación entre sindicatos y trabajadores extranjeros, siguiendo la contraposición entre propensiones individuales y oportunidades colectivas. En todo caso, la polarización laboral, agravada por la crisis económica, tensiona los dos polos que limitan la acción sindical dirigida a la inmigración: a) los sindicatos como agentes de integración social y, por tanto, de impulso de la solidaridad de clase y de la lucha antirracista; y b) las políticas sindicales formadas en clave ‘autóctona’ e instrumental, dificultando la posible audiencia entre los inmigrantes. O, dicho de otra manera, la contradicción entre la solidaridad universalista y el uso por parte del capital de determinados segmentos de trabajadores como ejército de reserva, para reducir la capacidad negociadora de los sindicatos; una cuestión apuntada por Recio (2002: 22): ‘Toda política progresista de migraciones está siempre sujeta a esta contradicción entre los ideales universales y el coste de aplicarlos cuando no se controlan otras variables’. Una contradicción que sólo la equiparación de derechos puede resolver.

³ Hay que señalar que en lo laboral los sindicatos han sido menos incisivos, seguramente por la vinculación de la mano de obra inmigrada a la irregularidad y por la vulnerabilidad de sus condiciones de trabajo, que dificulta la inclusión de sus especificidades en la negociación colectiva general.

Esquema 1. Las relaciones entre sindicato e inmigrantes. Dimensiones de análisis aportadas por la literatura

	Oportunidades de integración organizativa ofrecidas por el sindicato a los asalariados inmigrantes	Propensión de los asalariados de origen extranjero a afiliarse y participar en el sindicato:
<i>Incentivos a la afiliación y la participación</i>	La defensa de valores impulsa al sindicato a defender a los trabajadores inmigrantes; pero, ¿ello choca con la visión instrumental de mejorar las condiciones de los autóctonos?	¿Los inmigrantes se afilian al sindicato por defensa y protección, mientras chocan con valores tradicionales de los sindicatos? ¿Influye la experiencia sindical previa?
<i>Política y acción sindical</i>	¿La política hacia la inmigración del sindicato condiciona el posible éxito o fracaso de su acción hacia el trabajador inmigrante? ¿Hay continuidad entre el discurso oficial y las prácticas que facilitan la incorporación de los trabajadores extranjeros al sindicato?	¿La menor propensión de los inmigrantes a afiliarse se debe a factores culturales, o a factores sociales y laborales? ¿La situación de los inmigrantes en las empresas, que dificulta sus opciones de representación y acción colectiva, incide en su motivación a la afiliación y participación sindical?
<i>Opiniones, valores, actitudes</i>	¿Qué implica las diferentes visiones hacia la inmigración de dirigentes y bases afiliativas?	¿Qué opinan los trabajadores inmigrantes sobre las actitudes de sus compañeros autóctonos o de las estructuras de acogida del sindicato?

Fuente: elaboración propia.

2. Metodología

En este estudio, de acuerdo con los objetivos fijados y teniendo en cuenta la naturaleza exploratoria de la investigación planteada se ha operado mediante una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, en la línea de los *mixed methods* (Verd y López, 2008).

En primer lugar se han explorado diferentes fuentes de datos cuantitativos primarios como son el “Registro de afiliados de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya” (2002-2009) y la “Encuesta a la afiliación de Comissions Obreres de Catalunya” (en adelante Encuesta CERES, 2008). Esta última fuente, representativa del conjunto de la afiliación y, también, por el diseño de la muestra, de los miembros del sindicato distinguidos por sexo, edad, antigüedad afiliativa, federación y dimensión de empresa, no contemplaba la extracción de entrevistados por origen. No obstante, en la muestra final, un 7,8% de los encuestados procedían

de fuera de España, un porcentaje similar al de la afiliación extranjera a CCOO de Cataluña para el año del estudio, 2008; por tanto, también podemos considerar la encuesta representativa del conjunto de esta población. Pero aquello que no es posible (por el error acumulado) es proceder a ulteriores distinciones, por lo que tan sólo la hemos contrastado con las valoraciones de los expertos entrevistados. Ver ficha técnica de la encuesta en Jódar et al. (2009: 19). También se han trabajado fuentes de datos secundarios: el Observatorio Permanente de la Inmigración (Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, 2003-2009), el Padrón continuo de habitantes (INE, 2004-2010), la Encuesta de Población Activa -microdatos- (INE, 2003-2009), el Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2003-2009) y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009). Este conjunto de fuentes de datos nos ha permitido un tratamiento estadístico descriptivo con objeto de comparar el total la población inmigrada en Cataluña, con aquella afiliada al sindicato. El análisis incorpora algunas variables demográficas (sexo, edad, origen), ocupacionales (actividad, ocupación, paro, sector) y sindicales (unión territorial, federación, acceso a responsabilidades sindicales).

El manejo de diferentes técnicas facilitó a los investigadores el acceso a un conjunto muy amplio de factores y variables que envuelven la complejidad de la relación entre sindicato y afiliación extranjera; lo que hemos denominado contraste entre las oportunidades de afiliación y de participación que el sindicato ofrece a los trabajadores inmigrantes, y las preferencias de éstos por una acción individual o colectiva. Al inicio de la investigación fue desechada la posibilidad del empleo de una muestra representativa dado que los afiliados de origen extranjero no eran fáciles de localizar (muestra), ni de entrevistar por medio de cuestionario estandarizado, por su movilidad de residencia y de trabajo y por los inconvenientes derivados del idioma y la significación de palabras y expresiones (Rinken 2003).

Se empleó la entrevista en profundidad para interrogar a expertos y dirigentes conocedores de la relación entre organización de los asalariados y los trabajadores procedentes de fuera del país. Las entrevistas, guiadas por un guión semi-estructurado y grabadas proporcionaron, tal y como sugieren Taylor y Bogdan (1986: 102 y ss.), un cuadro amplio de escenarios, situaciones y personas alrededor de la relación entre inmigración y representación sindical. En total se realizaron 15 entrevistas entre fines de 2009 e inicios de 2010: a 6 inmigrantes y a 9 autóctonos, 13 hombres y 2 mujeres, responsables del secretariado, federaciones y uniones, o expertos en inmigración, formación, género, acción sindical.

Conforme avanzaban las entrevistas a expertos (contrastándolas con la documentación oficial) observamos diversas oposiciones fuertes (base/dirigentes; autóctonos/inmigrantes) que justificaban pensar en el uso de otra técnica destinada a obtener consenso sobre las relaciones de doble sentido entre el sindicato y la afiliación extranjera. La elección recayó en el grupo de discusión. En este sentido (Ibáñez; 1979: 264 y ss.) era esencial elegir sus miembros de manera que reprodujeran discursos relevantes contrapuestos; así, pertenecer a un grupo con un discurso específico sobre inmigración era un requisito. El siguiente problema era el

grado de heterogeneidad o de homogeneidad interno al grupo; decidimos priorizar las siguientes distinciones: dirigentes/afiliados y autóctonos/extranjeros, y añadimos la distinción entre industria y servicio. Otros criterios, como sexo, edad, dimensión de empresa, cualificación, etc., contribuyeron a aportar la heterogeneidad que garantizara a un tiempo el debate y la obtención del consenso necesario. En total se constituyeron 8 grupos con participación de 56 personas (25 mujeres; entre 25 y 60 años, diversas federaciones y uniones; empresas grandes y medianas, alguna pequeña; antigüedades sindicales diversas): dos grupos de dirigentes (1 autóctono y 1 inmigrantes), 6 grupos de afiliados y delegados (4 autóctonos -2 de industria y 2 de servicios- y 2 de inmigrantes). Las sesiones, realizadas entre mayo y junio de 2010, duraban entre una y dos horas. Contaban con moderador y observador y se grabaron con el permiso de los participantes. Posteriormente las transcribió una empresa especializada y se analizaron con el programa Atlas.ti 5.0.

3. Resultados

En términos descriptivos, la afiliación total a CCOO de Cataluña creció hasta 2009 (aunque sabemos que inició un pequeño descenso en 2010) y la afiliación extranjera llegó a su punto máximo en 2008. La afiliación de trabajadores extranjeros a CCOO, estancada en los 90 en valores del 1%, pasó entre 2003 y 2008 del 3% al 7,1%. Los efectos de la crisis se dejan notar a partir de 2009 (6,6%) estancando o disminuyendo las tasas. Pero hasta esa fecha CCOO consiguió durante la primera década de los 2000 captar el interés de un número creciente de trabajadores extranjeros. Una brevíssima cronología ayuda a comprender el despliegue de oportunidades por parte del sindicato. Así, CCOO de Cataluña, puso en marcha el “Centre d’Informació als Treballadors Estrangers” (CITE) en 1986; en 1995 (VI Congreso) se definió como sindicato multiétnico; en 2004 (VIII Congreso) creó la Secretaria de Inmigración y la comisión coordinadora de responsables de inmigración de federaciones y uniones. Uno de los aspectos que más les acercó a los inmigrantes, fue la oposición a diversas iniciativas legislativas sobre la materia y el apoyo a las movilizaciones por la regularización.

Tabla 1. Evolución de la población asalariada en Cataluña, de la afiliación total y extranjera a CCOO

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Asalariados en Cataluña (miles)	2.383,7	2.528,6	2590,4	2781,2	2.859,1	2.952,7	2.814,9	2.627,5
Extranjeros afiliados a la Seguridad Social (miles)	--	200,0	235,0	330,0	414,6	440,2	462,8	419,5
Afiliados a CCOO (miles)	152,3	157,3	164,3	170,3	175,7	181,4	185,7	187,1
Afiliados extranjeros CCOO	3.866	4.722	6.013	8.152	9.992	11.881	12.907	12.346
Tasa afiliación CCOO (%)	6,39	6,22	6,34	6,12	6,15	6,14	6,60	7,12
Afiliación extranjera/ total afiliados CCOO (%)	2,6	3	3,7	4,8	5,7	6,6	7,1	6,6

Fuentes: elaboración propia con microdatos de la EPA y registro de afiliación de CCOO Cataluña.

La afiliación extranjera, al igual que el conjunto de los asalariados inmigrantes en general, se concentra en actividades periféricas como la construcción, el comercio, las actividades diversas y la agroalimentaria, mientras que la afiliación autóctona se densifica comparativamente más en actividades centrales, como los servicios financieros, los servicios a la ciudadanía, la sanidad y la enseñanza; también en la industria. La tabla siguiente muestra que la concentración en determinadas actividades es una de las formas que adquiere el proceso afiliativo.

Tabla 2. Distribución porcentual según nacionalidad por federación sindical (afiliados a CCOO de Cataluña, 31/12/2009)

	% afiliación por origen y federación sindical		% de cada nacionalidad por federación sindical	
	Extranjeros	Españoles	Extranjeros	Españoles
Actividades Diversas	13,4%	6,1%	13,2%	83,6%
Agroalimentaria	9,7%	3,6%	16,2%	82,4%
Servicios Financieros y Administrativos	5,0%	14,7%	2,4%	97,4%
Construcción y Madera	24,0%	5,1%	24,7%	72,4%
Enseñanza	2,0%	7,0%	2,0%	96,6%
Comercio, Hostelería y Turismo	19,8%	7,7%	15,1%	81,4%
Textil y Químicas	4,0%	10,0%	2,7%	96,0%
Administración Pública y Transportes	9,1%	20,9%	3,0%	95,8%
Industria	9,9%	17,5%	3,9%	95,3%
Pensionistas y Jubilados	0,2%	2,4%	0,6%	98,8%
Sanidad	2,9%	4,7%	4,2%	92,9%
% Total	100%	100%	6,6%	91,8%

Fuente: elaboración propia sobre Registro de Afiliación de CCOO de Cataluña.

También se observa mayor afiliación extranjera comparativa de hombres y menor de mujeres. La edad media del afiliado extranjero es menor a la del autóctono. El uso del gabinete jurídico es similar al de los afiliados españoles, mientras que los inmigrantes acuden menos a los servicios de formación profesional. La diferencia entre las tasas de altas y bajas afiliativas entre españoles y extranjeros es muy elevada, poniendo de manifiesto la debilidad de adscripción de estos últimos (afiliación por necesidades puntuales de defensa o protección), o que encuentran menos incentivos para permanecer. Esto se refleja en la diferencia de antigüedad entre unos y otros. También se observa que el aumento de la afiliación de los extranjeros no se corresponde con su acceso a cargos de responsabilidad sindical en la empresa y en la organización.

Tabla 3. Diferencias entre españoles y extranjeros afiliados a CCOO de Cataluña (2009)

Diferencias afiliados españoles y extranjeros 2009	Españoles (100%)	Extranjeros (100%)
Afiliados hombres	61,7%	70,6%
Afiliadas mujeres	38,3%	29,4%
Media de edad afiliados (en años)	44,9--	38,6 --
Usuarios Gabinete Jurídico	22,5%	22,7%
Formación profesional (CEPROM)	18,8%	7,6%
Tasa de altas (2009)	13,5%	42,8%
Tasa de bajas (2009)	13,1%	47,3%
Afiliados menos de 1 año al sindicato	12,4%	35,4%
Afiliados más de 10 años al sindicato	29,3%	1,8%
Responsabilidades sindicales (100%)⁽¹⁾:		
Delegados sindicales	96,8%	2,0%
Delegados de prevención	98,5%	0,7%
Cargos estructura	99,3%	0,7%
Total afiliados	91,8%	6,6%
Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, datos de Cataluña		
Tasa de afiliación sindical	18,7%	6,9%
Asalariados que desconocen totalmente la actividad sindical en su empresa	37,8%	71,3%
Asalariados que conocen la existencia de estructura que facilita la negociación colectiva en su empresa	60,0%	24,2%
Asalariados cubiertos por un convenio colectivo	45,0%	16,7%

Fuente: elaboración propia a partir del Registro de Afiliación de CCOO de Cataluña y la ECVT 2009.

(1) El porcentaje que resta hasta completar el 100% corresponde a extranjeros nacionalizados no incorporados al análisis.

Los datos de la encuesta Ceres (2008) descubren que los afiliados inmigrantes - respecto de los autóctonos- son más jóvenes, forman parte de familias más numerosas, han empezado a trabajar más tarde en una empresa (posiblemente por haber experimentado antes el paso por la economía informal o por incorporarse en edades avanzadas en el mercado laboral español, tras su llegada al país), y también se han afiliado más tarde a CCOO. Por otro lado, los afiliados inmigrantes han experimentado menos el paro (seguramente por la mayor informalidad de sus ocupaciones), pero con mayor intensidad; han cambiado más de empresa y de actividad, y suelen trabajar más horas, respecto de los españoles afiliados.

Tabla 4. Características laborales y demográficas de los afiliados inmigrantes y autóctonos a CCOO de Cataluña (2008)

Nacionalidad	Española			Extranjera		
	Media	N	Desv. típica	Media	N	Desv. típica
Edad	44,6	970	10,618	40,1	89	9,552
Edad inicio trabajo	17,7	898	3,546	19,7	81	5,294
Número de veces en paro (últimos 5 años)	1,8	175	1,777	1,5	19	1,032
Paro en meses (últimos 5 años)	7,3	151	7,227	5,7	18	5,253
Número empresas (últimos 5 años)	1,6	859	1,486	2,3	81	1,432
Número cambios actividad (últimos 5 años)	1,9	178	1,164	2,3	24	1,27
Años empresa actual	13,0	811	11,044	3,7	72	5,5698
Horas trabajo	38,2	816	8,486	41,9	72	8,262
Año afiliación CCOO	1.995	928	10,983	2.002	85	5,505
Año llegada Cataluña				1.995	85	10,43
Personas hogar	2,9	970	1,074	3,3	89	1,395

Fuente: Encuesta CERES 2008.

Se observa que la afiliación sigue pautas poblacionales o de masa crítica por origen. Por ejemplo, en las uniones territoriales externas a la Región Metropolitana de Barcelona, el latinoamericano es el colectivo mayoritario y representa cerca de la mitad de los extranjeros afiliados al sindicato; el segundo colectivo en número es el africano, principalmente magrebí. Latinoamericanos y europeos no comunitarios presentan una proporción de mujeres por encima del 40%; mientras es muy baja entre asiáticos y africanos. Los latinos son el colectivo con la media de edad más baja y los comunitarios con la más alta. El uso de los servicios también los diferencia; los africanos utilizan más los servicios jurídicos que el resto, mientras que los asiáticos utilizan poco los servicios de formación y los europeos (comunitarios y no comunitarios) son los que más, al tiempo que aportan más delegados sindicales. Asiáticos y latinoamericanos tienen la mayor parte de afiliados en la Federación de Comercio y Hostelería, mientras que africanos y europeos no comunitarios están afiliados mayoritariamente en la Federación de la Construcción. Todo ello es indicador de que los incentivos que aproximan a los inmigrantes a CCOO no son sólo de tipo instrumental o de defensa y protección; la distribución por origen denota el efecto de la sociabilidad.

Los datos cualitativos recogidos en esta investigación nos acercan a una comprensión más completa de la situación laboral de la población trabajadora inmigrada y de su relación con el sindicato. En concreto, los entrevistas en profundidad realizadas (véase el esquema siguiente) proporcionan una prueba empírica que refuerza la idea de que entre los trabajadores inmigrantes las

condiciones de trabajo y vida están, a día de hoy, profundamente relacionadas y enraizadas en un escenario de precariedad y discriminación. Su dependencia y fragilidad los conduce o bien a integrarse en asociaciones por origen, con función de ayuda mutua, o bien a la salida individual. Aquí funcionan los tipos básicos de incentivo de la acción colectiva: la social y la instrumental negativa o de defensa y protección. El desconocimiento del sindicato, o la preferencia por sus asociaciones propias, también dificultan la relación entre sindicatos y trabajadores inmigrantes. Los entrevistados explican que, en numerosas ocasiones, la población inmigrada acude al sindicato con problemas laborales o personales graves, que esperan les sean resueltos, y que apartan su decisión de acercamiento al sindicato del compromiso personal. La crisis económica y social parece agravar los aspectos negativos expresados en la valoración de los entrevistados. Y, como en parte sucede con los autóctonos, su permanencia depende de la estabilidad laboral y del tiempo de estancia en el país (experiencia laboral para los españoles).

La mayor parte de los extranjeros afiliados parecen tener (Encuesta CERES 2008 y entrevistas) un comportamiento vinculado a incentivos de protección inmediata; aunque se detecta un núcleo pequeño muy activo e identificado con los valores del movimiento obrero. La preferencia por el sindicato frente al comité de empresa quizás indica su mayor necesidad de protección o, más simple, que no cuentan con un organismo unitario de representación allí donde trabajan. La dimensión de los centros de trabajo en los que están ocupados o el grado de dispersión y fragmentación de sus actividades deben contarse entre los factores explicativos clave. De ahí que depositen menos confianza en el sindicato que los afiliados autóctonos, o de que reciban menor atención de la organización.

Esquema 2. Resumen de las características de trabajadores y afiliados inmigrantes según los entrevistados

	Trabajadores inmigrantes		Afiliados inmigrantes	
Características sociales y demográficas	Búsqueda de sociabilidad y pertenencia	Crean asociaciones propias que suponen espacios de colaboración y competencia con el sindicato	Diversidad	Más jóvenes, pero con más tiempo aquí que los inmigrantes no afiliados. Orígenes muy diversos
	Necesidad de supervivencia	Precariedad laboral, vulnerabilidad y rentas bajas.	Más inestabilidad	laboral y con mayor movilidad (residencia, trabajo) que los afiliados autóctonos. La dependencia conduce a una visión instrumental que prima incentivos de defensa y protección
	Dependencia fuerte	Vínculo contrato y permiso de residencia. Contribución a las rentas y necesidades familiares. Precariedad condiciones de vida		
Características ocupacionales	Diferente cultura de trabajo	Concepción de derechos, obligaciones, prevención de salud. Optan por la salida antes que la movilización	Trayectorias ocupacionales	En la periferia de los autóctonos, pero más centrales respecto de los inmigrantes no afiliados
	Precariedad laboral, fragilidad	Trabajo sumergido, jornadas interminables, bajo salario, inseguridad contractual	Regulación	Trabajo en sectores, empresas y ocupaciones poco regulados.
	Trayectoria laboral	Ocupaciones poco cualificadas, eventualidad, paro	Control trabajo	bajo, dado el tipo de empresa y la baja presencia sindical
Discriminación	Diferencias	Más problemas en los espacios sociales (escuelas, hospitales...) que en los laborales	Subrepresentación	en la afiliación respecto de su presencia asalariada; muy baja presencia en la estructura de responsabilidad del sindicato (empresa, federaciones, etc.)

Sindicato	Desconocimiento sindicatos	En el país de origen y aquí	Incentivos a la afiliación	Protección y apoyo, también por asesoramiento legal, o para mejorar las condiciones de trabajo y el salario. Motivos directos y urgentes.
	Sindicato último recurso	En situaciones de desprotección: despido, acoso...; solución inmediata, no de permanencia o de protección futura.	Sindicato	Confían más en el sindicato que en los comités; pero valoran más negativamente el sindicato, sus acciones y servicios, que los autóctonos. Reciben menos atenciones y convocatorias por el tipo de centros de trabajo (pequeños y en sectores dispersos)
	Problema de bloques por origen	Dificultades entre la integración y la exclusión	Núcleo estable Participación	Afiliados inmigrantes con estabilidad laboral y larga permanencia en el país. Baja, en acciones sindicales
Crisis	Agrava la precariedad Conflicto	laboral y cotidiana La relación de complementariedad entre autóctonos e inmigrantes substituida por la competencia por los puestos de trabajo	Afiliación	Problemas a los avances integradores. Aumento discriminación. Disminución de la afiliación sindical.

Fuente: elaboración propia.

Para algunos entrevistados, los inmigrantes tienen una visión utilitarista: el sindicato les ha de resolver los problemas, con la menor intervención personal posible; lo que significa una implicación o compromiso muy débil. Argumentan que el origen de esta visión sobre el sindicato sería el traslado a la esfera laboral de las tareas de sus asociaciones, o de las ONG que los ayudan de forma aparentemente altruista, sin considerar que el sindicato es una organización solidaria, en la que la solidaridad empieza por la aportación de cada miembro. Ahora bien, según la encuesta CERES 2008, no se detectan grandes diferencias entre autóctonos e inmigrantes en referencia a las demandas prioritarias a impulsar por el sindicato; aunque se observa alguna distinción substancial en las prioridades que les motivan personalmente: los inmigrantes valoran más que los españoles la no discriminación y menos la estabilidad del empleo y la salud laboral.

Como se ha visto, la literatura especializada sostiene que la relación entre las organizaciones representativas de los trabajadores y los inmigrantes ha sido complicada ya que los sindicatos, históricamente, se han debatido entre el polo de la

solidaridad y la defensa de los derechos de todos los asalariados y el polo de la competencia de la mano de obra inmigrada a ojos de los trabajadores autóctonos. Así, descendiendo a un terreno más concreto, los entrevistados observan serias dificultades para el desarrollo de los objetivos del sindicato dirigidos a la integración laboral y asociativa (sindical) de los inmigrantes; debidas no sólo a su mayor vulnerabilidad sino también a la ofensiva dirigida a reducir la protección de los trabajadores y la capacidad de acción de sus organizaciones representativas. Algunos entrevistados mencionan que aquellos que están más afectados por el paro son los inmigrantes con más tiempo de estancia aquí y que, por tanto, conocen un poco más sus derechos; es decir, aquellos colectivos más susceptibles de afiliarse y permanecer.

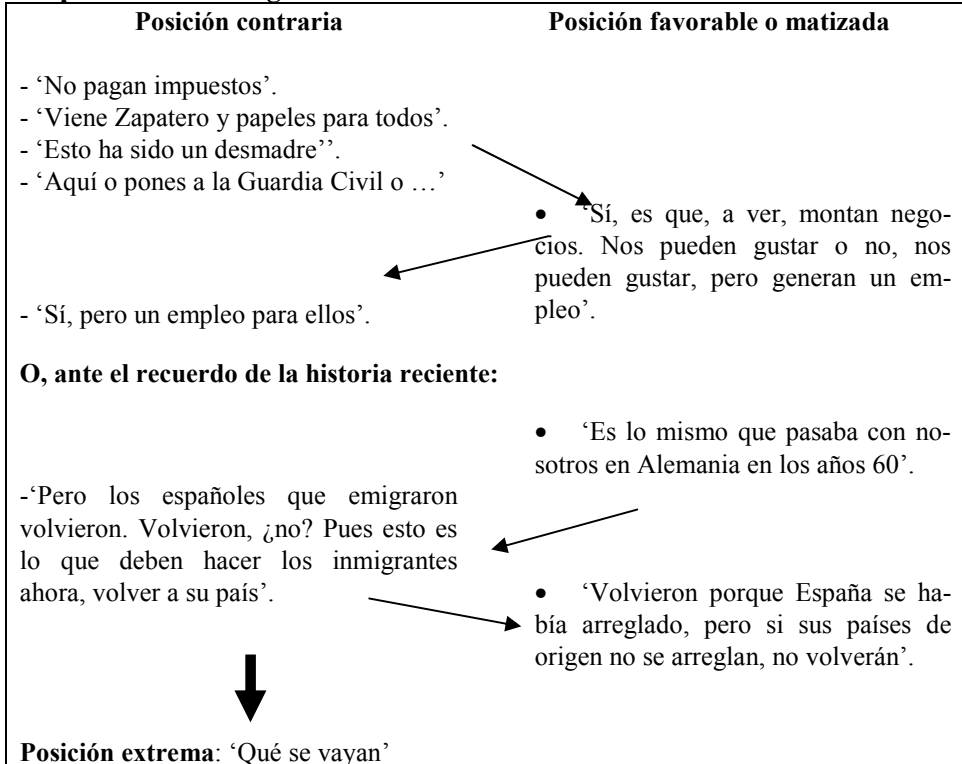
A la luz de los grupos de discusión podemos distinguir entre la afiliación autóctona de CCOO unos grupos más favorables y otros refractarios a la inmigración (con opiniones resumidas en los esquemas siguientes). Entre estos últimos predomina una visión de la inmigración como un hecho temporal. El inmigrante accede al país de destino con el objetivo de cubrir unas carencias más o menos puntuales de mano de obra; y los que vienen se han de adaptar a las costumbres y normas del país que les acoge, y no pretender mantener las suyas. Pero en los grupos de discusión también aparece una visión favorable a la inmigración, comprensiva con la vulnerabilidad y la posición precaria que ocupan, que no es producto de la acción de los inmigrantes: *‘muchos han inmigrado porque la sociedad española (demografía) y el mercado laboral los necesitaban’*. También son conscientes que son presa fácil de acciones discriminatorias: *‘los peores trabajos, los salarios más bajos, la diana de los estereotipos’*.

Esquema 3. Posiciones de los afiliados autóctonos sobre los inmigrantes según los grupos de discusión

Posición contraria	Posición favorable
<p style="text-align: center;">Exclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visión negativa. Utilitarismo, competencia, insolidaridad. Una amenaza que exige medidas fuertes. • Ellos y nosotros, autóctonos e inmigrantes. Contratar antes españoles que inmigrantes. • Los inmigrantes son insolidarios y racistas. Origen de conflictos. Énfasis en diferencias obvias: fenotipo, color. • Discurso contradictorio: por ejemplo trabajan bien y mal a la vez; son pobres, pero disfrutan de más servicios sociales. • No se quieren integrar, ni adaptar. Precaución en la protección sindical destinada a ellos. 	<p style="text-align: center;">Integrar a los inmigrantes. Un esfuerzo común</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las migraciones de trabajadores se producen por necesidad. • Son la parte débil de los asalariados y requieren defensa y protección. • El conocimiento de sus derechos cambiará su actitud ante el trabajo. Cuestión de tiempo. • Necesidad de discriminación positiva y lucha contra los estereotipos excluyentes.

Fuente: elaboración propia.

Esquema 4. Ejemplo de debate de posiciones entre afiliados autóctonos respecto de la inmigración



Fuente: elaboración propia.

Los grupos de discusión permitieron, además, observar diferentes consensos. Por ejemplo que el principal obstáculo que tiene el sindicato para desarrollar la acción integradora de los inmigrantes, una opción que ha elegido de manera firme y sobre la que está invirtiendo esfuerzos desde hace bastantes años, es la crisis económica y laboral. La crisis incide sobre los mercados laborales españoles que generan muy fácilmente desocupación y con una base muy elevada de precariedad. El éxito relativo de las iniciativas sindicales que, poco antes de la crisis, repercutieron en un aumento considerable de la afiliación de los inmigrantes o la implantación en un breve lapso de tiempo de pactos de gestión de la diversidad, han dado paso a un escenario de miedo e incertidumbre, y de pobreza. Es aquí donde aparecen o se vuelven críticas las debilidades existentes. Así, la organización se ha adaptado y transformado, pero como nos revela el grupo de dirigentes de origen extranjero queda mucho por hacer en el terreno concreto. También en el campo de las ideas, de la lucha contra el racismo, de la regulación, de la igualdad de oportunidades se ha trabajado mucho, pero las opiniones de los grupos de discusión ponen sobre la mesa la fragmentación del discurso y la distancia que media con el discurso oficial. Ello

es palpable, cuando se comparan los grupos formados por dirigentes sindicales que mantienen sin fisuras las posiciones integradoras de la organización respecto de los inmigrantes, con el discurso dividido que hemos apreciado entre los afiliados de base.

Como hemos argumentado las relaciones entre sindicato e inmigrantes son complejas, entre otras razones por las mismas características de la población trabajadora de origen extranjero, con unas condiciones de vida y de trabajo que, en cierta manera, supeditan sus valores y actitudes respecto de la movilización colectiva y los sindicatos.

Se han observado indicadores (aumento de la afiliación, despliegue organizativo, distribución de la afiliación extranjera) de la adaptación del sindicato a la nueva realidad laboral diversa, pero los grupos de discusión revelan la división de opiniones entre un segmento de afiliados con una visión negativa e, incluso, contraria a la inmigración, también algunos favorables, aunque con reticencias y, otros asumiendo el discurso integrador impulsado desde la dirección. Se ha de remarcar en este punto que para los autóctonos la mayor distancia no se plantea en el puesto de trabajo, sino en los espacios de la vida cotidiana; sería en el escenario social, y no en el laboral, donde aparentemente reside la fuente principal de conflicto. En cambio el grupo de afiliados de origen extranjero sostiene que el conflicto está dentro y fuera de las puertas de las empresas. En todo caso, en un contexto de recortes, la competencia por unos servicios sociales económicamente menos dotados, aumenta este tipo de tensiones y amenazas.

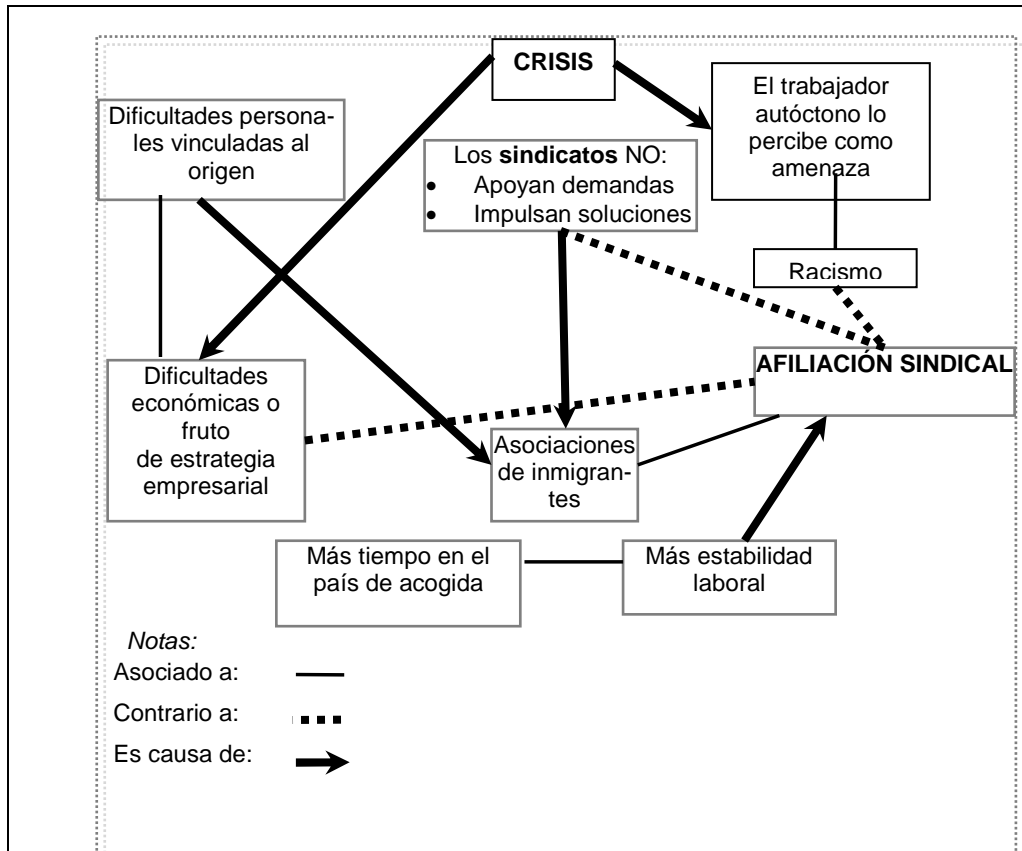
Una consecuencia de lo anterior es la debilidad que representa la distancia entre el discurso oficial, sostenido sin fisuras por los dirigentes (sólo algún ligero matiz, producto de las dificultades cotidianas derivadas del aumento de las actitudes racistas, en los puestos de trabajo y en las empresas) y la división de opiniones, sin excluir el discurso xenófobo y racista, en las bases.

Asimismo, los grupos de afiliados inmigrantes entrevistados ponen sobre la mesa las dificultades de afiliación y movilización, dada su débil posición social y laboral; pero también reclaman que el sindicato los integre en sus estrategias de demanda y acción. Finalmente, siguiendo el conjunto de posiciones recogidas hasta aquí, una práctica firme del sindicato en el impulso de la igualdad de oportunidades y de la integración, podría suponerle problemas con los trabajadores autóctonos y, también, con parte de la afiliación.

La distancia entre el discurso oficial y la base, en la que se advierte división de opiniones relativamente extremas, supone una señal de advertencia. Tengamos en cuenta que un núcleo pequeño de afiliados y delegados mantiene con convencimiento el discurso xenófobo y excluyente, en las bases. Frente a ellos los inmigrantes entrevistados perciben crudamente la discriminación no sólo en la sociedad, como sostienen los afiliados autóctonos, sino también en las empresas y puestos de trabajo; al tiempo que manifiestan reconocimiento al sindicato per romper mediante su apoyo un panorama poco favorable. Así, las debilidades observadas en el análisis de los grupos de discusión se superponen a la voluntad sindical de integrar la cuestión migratoria y hacer avanzar la igualdad de oportunidades a través de la negociación colectiva, pudiendo llegar a cuestionar en

el futuro la propia acción integradora de las personas inmigrantes, de la que CCOO puede presumir desde los años sesenta del pasado siglo (integración de los inmigrantes llegados de otras regiones españolas).

Esquema 5. Factores en torno a la afiliación sindical de los inmigrantes. Análisis de los discursos



Fuente: elaboración propia.

4. Conclusiones

La organización analizada mediante nuestro estudio de casos –CCOO de Cataluña- muestra una acción positiva y coherente a lo largo del tiempo con relación a la inmigración. Diferentes entrevistados subrayan que la aproximación de los inmigrantes hacia el sindicato arrancó con las muestras de solidaridad y las movilizaciones encabezadas por las organizaciones de clase con el objetivo de reducir los impactos negativos de las sucesivas regularizaciones de la población extranjera. El razonamiento del sindicato sobre la ilegalidad, la irregularidad y la

precariedad se aplica tanto a los inmigrantes como, asimismo, a los autóctonos que trabajan bajo estas condiciones, dado que son factores que inciden en las condiciones de vida y trabajo, menospreciando los derechos de los asalariados. Por tanto, la solidaridad arranca de una práctica destinada a hacer posible la igualdad de oportunidades, en un contexto de fragilidad de la oferta en el mercado de trabajo, y que, dada la masa crítica alcanzada por la inmigración, convierte en indispensable su afiliación y movilización. Un aspecto en el que confluyen las oportunidades organizativas y las propensiones individuales y del que es una muestra el aumento de la afiliación extranjera en la primera década del siglo XXI.

No obstante, también hemos puesto sobre la mesa la diferencia entre el discurso del sindicato y el de sus afiliados. Aquí la incógnita a resolver no es otra que la distancia entre las posiciones de los dirigentes y la base afiliativa y cuadros en las empresas. Una singularidad que no ha impedido que el sindicato como organización continúe impulsando una política y una práctica abiertamente integradora de los trabajadores inmigrantes. Opción que ha dado lugar a la presencia, menor pero activa, de responsables sindicales de origen extranjero.

Los retos no acaban aquí y el sindicato estudiado ha desplegado sus iniciativas en diversos frentes que implican el reclutamiento de nuevos afiliados, la adscripción y la organización de los mismos, el impulso de demandas y la representación ante la sociedad y el resto de actores sociales. Aquí la capacidad de incidencia ha obtenido unos efectos desiguales. Los analistas de los mercados laborales insisten en que la presencia de trabajadores extranjeros en el terreno laboral ha sido, al menos en años de bonanza económica, más complementaria que de marcada competencia con la mano de obra autóctona. Este diagnóstico es corroborado por los entrevistados (tanto expertos, como grupos de discusión), aunque entre estos últimos manifiestan que la crisis introduce competencia por puestos de trabajo de baja cualificación y pobre sueldo.

De otra parte, la segmentación de los mercados laborales (como cualquier iniciativa de división) desgasta las estructuras de representación de los asalariados. De manera que la presencia de inmigrantes, como así las diferencias de género, edad, cualificación, ocupación, etc., hace más difícil el reto de impulsar demandas instrumentales (salario o defensa), al tiempo que se hace más necesario (y difícil) integrar a los nuevos colectivos poniendo en marcha prácticas de impulso de valores (identidad) y estructuras de sociabilidad adecuadas. De entrada porque los inmigrantes no comunitarios forman parte de los segmentos periféricos y secundarios de la mano de obra (con menor o nulo poder contractual), mientras que una buena parte de los afiliados a los sindicatos pertenecen a los segmentos centrales o primarios de la mano de obra (con capacidad negociadora). La distancia y la posición diversa de unos y otros añaden complejidad para el sindicato; así, si bien por la vía instrumental, puede darse acuerdo para impulsar mejoras salariales, el punto de partida es muy desigual. A pesar de que en el terreno de los valores, como apunta la encuesta de afiliación (CERES 2008), hay bastantes coincidencias entre autóctonos e inmigrantes afiliados.

Haciendo frente a esta disyuntiva, el sindicato analizado ha desplegado oportunidades mediante el uso de su función reivindicativa económica e instrumental, y ha impulsado acciones de concienciación y sensibilización integradora en los mercados laborales, en la sociedad y también dentro de la organización. Incluso, alguna de sus iniciativas como los pactos de gestión de la diversidad⁴, tienen la virtud de conjugar ambos ámbitos (económico -laboral y social). Asimismo, incide en la fractura entre autóctonos e inmigrantes, en aumento en la actualidad, jugando un importante papel -junto al resto de sindicatos de clase- como agente de integración social y de paz social. En esta vertiente, CCOO de Cataluña mantiene una dilatada experiencia que proviene de la etapa final del franquismo y del papel que jugó en la transición democrática en pos de la convivencia entre catalanes e inmigrantes procedentes de otras regiones españolas (Balfour 1994).

Los inmigrantes afiliados tienen su propia percepción del sindicato. Tanto las entrevistas como los grupos de discusión establecen que la trayectoria en el país de procedencia, tanto la percepción individual como el grado de legitimidad de los sindicatos allá, condiciona la visión sindical del inmigrante. Aunque no podemos establecer el grado en que inciden estas visiones previas, ni su importancia respecto de factores como las condiciones de vida y trabajo en el país huésped.

Los entrevistados también comentan las posibilidades de reclutamiento y fidelización de trabajadores extranjeros una vez resuelto el problema de defensa o protección que los acerca al sindicato. La dificultad real es que muchos inmigrantes no sólo no conocen a los sindicatos, sino que ni siquiera les llega el beneficio de su acción en forma de convenio colectivo; bien por estar en sectores fragmentados y dispersos o en unidades de pequeña dimensión, bien por estar sometidos a prácticas empresariales abiertamente antisindicales. No debemos olvidar que en las relaciones entre sindicato y trabajadores extranjeros hemos de hablar de racismo, dominación y conflicto cultural. En la sociedad española hay racismo latente y la diferencia cultural se aprecia como una amenaza y, no obstante, los sindicatos, hoy por hoy, constituyen una voz que permite identificar un polo de reequilibrio y de llamada a la integración, a la convivencia, a la justicia social. Por ejemplo, un integrante del grupo de discusión de afiliados inmigrantes: *‘Si te dan abrigo y cobijo, tú estás, tú vives; por eso yo vengo aquí a CCOO’*.

Para finalizar, hemos contrastado las oportunidades y propensiones que envuelven la afiliación de los inmigrantes, a la luz de la estrategia organizativa del

⁴ En palabras del propio sindicato: ‘los acuerdos de gestión de la diversidad son un compromiso voluntario de todas las partes implicadas -desde la perspectiva de la responsabilidad social de la empresa- en la mejora de la organización del trabajo, la gestión del horario laboral, la información y la formación, y la prevención de conflictos’, mientras se hace un énfasis especial en prevenir la discriminación de cualquier tipo, lo que se une a otras iniciativas que buscan la ampliación de las políticas y prácticas de la igualdad (ver:<http://www.ccoo.cat/immigracio/gestiodiversitat/aspnet/noticia.aspx?id=124893>).

sindicato analizado, CCOO de Cataluña. Bajo nuestro punto de vista, desde antes de 1986 –fecha de creación del CITE-, CCOO comenzó una adaptación organizativa y de objetivos para atender la cuestión de la mano de obra de origen extranjero. En su inicio las iniciativas tenían un carácter solidario genérico con los recién llegados, y las acciones se dirigieron a construir la igualdad formal como ciudadanos (extranjería, regularización,...); pero a medida que la presencia de extranjeros extracomunitarios aumentó, CCOO generó un departamento transversal destinado a la integración plena de los inmigrantes, en tanto que asalariados, en las organizaciones correspondientes (federaciones y uniones territoriales). El punto culminante de esta apuesta lo representan (años 2008 y 2009) los planes de gestión de la diversidad, junto con medidas de igualdad de oportunidades en las empresas y en el interior de la organización. La estrategia tuvo un éxito importante en términos de crecimiento de la afiliación extranjera, moderado en implicación de los inmigrantes como delegados de los trabajadores y menor pero significativo en asunción de cargos y responsabilidades organizativas. No obstante, y como ponen asimismo de manifiesto Pajares y Jubany (2011), la crisis económica y ocupacional actual está cuestionando con rapidez muchos de los esfuerzos empleados.

5. Bibliografía

- Balfour, S. (1994). *La dictadura, los trabajadores y la ciudad*. Valencia: Alfons el Magnànim.
- Bain, G.S. y F. Elsheikh (1976). *Union Growth and the Business Cycle. An Econometric Analysis*. Oxford: Basil Blackwell.
- Boso, À. y M. Vancea (2011): La renta básica de ciudadanía y su posible efecto llamada. *Revista Internacional de Sociología*. Vol. 69 Núm. 3, 699-723.
- Cachón, L. (2000). Sindicatos e inmigración: caras nuevas para un viejo desafío. *Sociedad y utopía. Revista de Ciencias Sociales*. Núm. 16, 103-117.
- Cachón, L. (2009). *La “España inmigrante”: Marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos.
- Cachón, L. y R. Moldes (1999). *Prevenir el racismo en el trabajo en España*. Madrid: Observatorio Permanente de la inmigración, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Cachón, L. y M.S. Valles (2003). Trade unionism and immigration: reinterpreting old and new dilemmas. *Transfer*. Vol. 9 Núm. 3, 469-482.

- Castles, S. y M.J. Miller (2003). *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. New York: Palgrave Macmillan.
- Cea, M.A. y M.S. Valles (2009). *Evolución del racismo y la xenofobia en España. Informe 2009*. Madrid: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Colectivo IOÉ (2000). *¡No quieren ser menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España*. Madrid: Unión General de Trabajadores, Área de Migraciones.
- CCOO (2007). *Inmigración y mercado de trabajo. Propuestas para la ordenación de flujos migratorios*. Madrid: Cuadernos de Información sindical de CCOO.
- Davis, M. (2007). Working against racism: how European trade unions can combat racism at work. *Transfer*. Vol. 13 Núm. 3, 463-475.
- Dölvik, J.E. y L. Eldring (2006). Industrial relations responses to migration and posting of workers after EU enlargement: Nordic trends and differences. *Transfer*. Vol. 12 Núm. 2, 213-230.
- EIRO (2003). Migration and industrial relations. *Comparative Studies* [www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/03/study/tn0303105s.htm].
- Espenshade, T.J. y C.A. Calhoun (1993). An Analysis of Public Opinion Toward Undocumented Immigration. *Population Research and Policy Review*. Vol. 12 Núm. 3, 189-224.
- Espenshade, T.J. y K.I. Hempstead (1996). Contemporary American Attitudes Toward U.S. Immigration. *International Migration Review*. Vol. 30 Núm. 2, 537-570.
- Fetzer, J.S. (2000). *Public Attitudes toward Immigration in the United States, France and Germany*. Cambridge: Cambridge University Press.
- González, C. (2008). *Los sindicatos ante la inmigración*. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*. Vol. 91 Núm. 3, 481-510.
- Greene, A.M., G. Kirton, y J. Wrench, (2005). Trade Union Perspectives on Diversity Management: A Comparison of the UK and Denmark. *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 11 Núm. 2, 179-196.

- Haubert, J. y E. Fussell (2006). Explaining Pro-Immigrant Sentiment in the U.S.: Social Class, Cosmopolitanism and Perceptions of Immigrants. *International Migration Review*. Vol. 40 Núm. 3, 489-507.
- Heyes, J. (2009). Recruiting and Organising Migrant Workers; Through Education and Training: A Comparison of Community and the GMB. *Industrial Relations Journal*. Vol. 40, 182-197.
- Hobsbawm, E.J. (1987). *El Mundo del trabajo: estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.
- Ibáñez, J. (1979). *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: Técnica y crítica*. Madrid: Siglo XXI.
- Jódar, P., R. Alós, S. Vidal, L. Ortiz y D. Garrell (2009). *La diversitat en el sindicat*. Barcelona: CERES.
- Marino, S. y J. Roosblad (2008). Migration and Trade Unions. A Comparison between Dutch and Italian Trade Union Actions and Strategies. *Transfer*. Vol. 14 Núm. 4, 625-638.
- Martens, A. y V. Pulignano (2008). Immigration and Trade Unions in Belgium: Historical Trends and New Challenges. *Transfer*. Vol. 14 Núm. 4, 665-675.
- Martín, C. (2006). Una comparación entre el salario de los trabajadores españoles y extranjeros. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. 61, 61-76.
- Martínez Veiga, U. (1997). *La integración social de los inmigrantes en España*. Madrid: Trotta.
- McGovern, P. (2007). Immigration, Labour Markets and Employment Relations: problems and Prospects. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 45 Núm. 2, 217-235.
- Pajares, M. (2008). Foreign workers and trade union: the challenge posed. *Transfer*. Vol. 14 Núm. 4, 607-624.
- Pajares, M. y O. Jubany (2011). *Sindicatos e inmigración en Europa, 1990-2010. Análisis comparativo de las dinámicas y acciones en siete países de la Unión Europea*. Barcelona: Icaria.
- Palmer, D. (1996). Determinants of Canadian Attitudes Toward Immigration: More Than Just Racism. *Canadian Journal of Behavioral Science*. Vol. 28 Núm 3, 180-192.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

- Penninx, R. y J. Roosblad (2000). *Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries*. New York: Berghahn Books.
- Recio, A. (2003). Sindicalismo en tiempos de neoliberalismo y crisis civilizatoria. En P. Ibarra y E. Grau (coords.), *Nuevos escenarios, nuevos retos en la red: Anuario de Movimientos Sociales*. Barcelona: Icaria.
- Recio, A., J. Banyuls, E. Cano y F. Miguélez (2006). Migraciones y mercado laboral. *Revista de Economía Mundial*. Núm. 14, 171-193.
- Rinken, S. (2003). Las condiciones de vida de la población inmigrante: retos metodológicos y procedimientos de medición. *Metodología de Encuestas*. Vol. 5 Núm. 2, 151-169.
- Sassen, S. (1993). *La movilidad del trabajo y el capital: un estudio sobre la corriente internacional de inversión y trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Solé, C. y S. Parella (2001). El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora. En C. Solé, *La inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo. El caso español*. Barcelona: Anthropos.
- Taylor, S.J. y R. Bogdan (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Turner, T., D. D'Art y C. Cross (2009). Polish Workers in Ireland. A Contented Proletariat?. *Labor Studies Journal*. Vol. 34 Núm. 1, 112-126.
- Verd, J. M. y P. López Roldán (2008). La eficiencia teórica y metodológica de los diseños multimétodo. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*. Núm. 16, 13-42.
- Virdee, S. (2000). A Marxist Critique of Black Radical Theories of Trade-Union Racism. *Sociology*. Vol. 34 Núm. 3, 545-565.
- Waddington, J. y A. Kerr (2002). Unions fit for young workers?. *Industrial Relations Journal*. Vol. 33 Núm. 4, 298-315.
- Waddington, J. y C. Whitston (1997). Why do People Join Unions in a Period of Membership Decline?. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 35 Núm. 4, 515-546.
- Wilson, T. C. (2001). 'Americans' Views on Immigration Policy: Testing the Role of Threatened Group Interest. *Sociological Perspectives*. Vol. 44 Núm. 4, 485-501.
- Wrench, J. (2004). Trade Union Responses to Immigrants and Ethnic Inequality in Denmark and the UK: the Context of Consensus and Conflict. *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 10 Núm 1, 7-30.