



TRABAJO FIN DE MÁSTER
Máster Oficial Universitario en
Intervención social en las sociedades del
conocimiento

La participación de los y las inmigrantes en los
sindicatos asturianos

Apellidos ROSA GUADIX

Nombre M^a DEL CARMEN

NIF/NIE/Pass 28485420N

Convocatoria

Fecha Entrega 03/11/2011

Índice

1) Introducción.....	4
2) Objetivos de la investigación.....	7
3) Marco teórico	8
3.1. El contexto global.....	8
3.2. La integración y la participación	11
3.3. Los sindicatos en España	16
3.4. Los sindicatos ante la inmigración	14
3.5. La participación de los inmigrantes en los sindicatos.....	17
3.6) La inmigración económica en España	20
4) Metodología	23
5) Resultados de la investigación.....	25
5.1) Características generales de la población inmigrante trabajadora en España y en Asturias.....	25
5.2.) La participación de los extranjeros en los sindicatos: interna y externa.....	29
5.2.1) La participación interna	29
5.2.1.1) La afiliación.....	30
5.2.1.1.1) Motivos y vías de la afiliación.....	33
5.2.1.2) Cargos de responsabilidad	35
5.2.1.3) Asistencia a cursos, jornadas, movilizaciones	36
5.2.2) La participación externa	37
5.3) Barreras que impiden la participación sindical de los inmigrantes.....	39
5.3.1) Barreras estructurales	39
5.3.1.1) Sectores de producción que ocupan.....	39
5.3.1.2) Características del mercado de trabajo donde están los inmigrantes (pequeñas empresas	42
5.3.1.3) Escasa presencia de inmigrantes en la región.....	46

5.3.2) Barreras económicas	48
5.3.2.1) Bajos salarios.....	48
5.3.2.2) Desempleo	49
5.3.3) Barreras sociales	51
5.3.3.1) Horarios laborales: el problema del tiempo	51
5.3.3.2) Cargas familiares.....	52
5.3.3.3) Formas de transmisión de la información: el uso de las nuevas tecnologías..	53
5.3.3.4) Actitudes de los inmigrantes hacia los sindicatos.....	56
5.3.3.5) Actitudes de la población autóctona hacia la población inmigrada.....	58
5.3.4) Barreras culturales.....	65
5.3.4.1) Desconocimiento del funcionamiento de organizaciones sindicales	65
6) Conclusiones	67
7) Bibliografía y enlaces	80
8) Anexos.....	84

Índice de gráficos y tablas

Gráficos:

Gráfico nº 1: Extranjeros empadronados en Asturias por sexo.....	27
Gráfico nº 2: Extranjeros en Asturias según continentes.....	28
Gráfico nº 3: Evolución de extranjeros afiliados a la seguridad y sindicatos.....	32
Gráfico nº 4: tasa de afiliados a sindicatos según la nacionalidad.....	32
Gráfico nº 5: Afiliación a la seguridad social por sector de actividad de inmigrantes no comunitarios 2010.....	39
Gráfico nº 6: Cómo percibe el trato que reciben los inmigrantes por parte de los españoles en razón de estudios realizados (%).....	60
Gráfico nº 7: Cómo percibe los españoles tratan a los inmigrantes en relación a la clase social de pertenencia.....	61

Tablas:

Tabla nº 1: Población extranjera en Asturias 2010.....	28
Tabla nº:2: Evolución de extranjeros afiliados a la seguridad y sindicatos.....	31
Tabla nº 3: Evolución del paro registrado de extranjero en España por sexo, y sectores económicos. Septiembre de 2011.....	49

1) Introducción

Este trabajo, que se presenta a continuación, se enmarca dentro del Máster de Intervención Social en las sociedades del conocimiento, nace del interés profesional y personal que a lo largo de la vida laboral de la investigadora ha tenido la inmigración y el movimiento sindical. Era una ocasión para profundizar en la relación que mantienen ambos sobre todo en lo que a participación se refiere.

La inmigración es uno de los fenómenos sociales que ha dado lugar a una gran transformación en la sociedad española en los últimos años. Este fenómeno complejo está cambiando la realidad del país y en Asturias aunque la población de extranjeros es una de las más bajas de todo el territorio español, los cambios que está produciendo exceden al ámbito laboral. Es una inmigración joven, reciente, si se compara con otros países europeos Otra característica del fenómeno es la creciente feminización de los flujos migratorios, aunque en Asturias esté bastante equilibrada en este sentido, existen diferencias de género, si se tiene en cuenta las áreas o regiones de procedencia.

La globalización, también supone un cambio en la forma de vivir y de relacionarse en sociedad. El avance las nuevas tecnologías como forma de expansión de redes y sociales y económicas sin fronteras físicas ni temporales, también suponen esas nuevas tecnologías unas herramientas de comunicación y de información que acerca las distancias y los diferentes mundos: Internet, la telefonía móvil, etc., son algunos ejemplos de estos cambios tecnológicos que están configurando un nuevo e incierto mundo.

El incremento del número de inmigrantes en las últimas décadas ha sido consecuencia de la demanda de mano de obra para determinados sectores de producción. En la sociedad actual, globalizada económica y socialmente, con una crisis que desde finales de 2007 está produciendo cambios acelerados que está debilitando el actual Estado de Bienestar y que presenta un futuro está lleno de incertidumbres en el que la ciudadanía se está viendo abocada a una pérdida de derechos que han costado siglos en conseguirse. El motor que mueve a los inmigrantes es la economía y cuando esta falla, también lo hace las demás estructuras sociales.

Las Agendas políticas están llenas de medidas que tienen que ver con la ciudadanía e inmigración. Pasar de inmigrantes como mano de obra, con carácter temporal a la condición de ciudadanos es uno de los objetivos fijados desde la política que se desarrolla en la Unión Europea. La participación de la ciudadanía en aquellos órganos que los representan y en la toma de decisiones, es un elemento clave para medir la integración y la

madurez democrática de un país. La cohesión social se consigue a través de la obtención de la ciudadanía por parte de los inmigrantes, que significa encontrarse en igualdad de derechos que los autóctonos o nacionales, es decir es un paso imprescindible hacia la integración plena. Si la inmigración, en España tiene un carácter ligado principalmente al empleo, al trabajo, es la integración laboral una de las primeras maneras de saber si este colectivo se está integrando socialmente. Los sindicatos como organizaciones que ejercen presión y que durante años han formado parte de la Concertación para la toma de decisiones de aquellas políticas que desde los gobiernos se quieren llevar a cabo, son unas organizaciones idóneas para estudiar la participación de los trabajadores en, este caso del colectivo de inmigrantes.

Los cambios sociodemográficos y de mercado de trabajo dibuja un panorama diferente al que tradicionalmente se han enfrentado los sindicatos. Los grupos más vulnerables como son los jóvenes, las mujeres y/o los inmigrantes en muchas ocasiones se quedan en la periferia de la participación sindical. Las claves de por qué existe esta baja participación en concreto de los inmigrantes es la centralidad de este trabajo que ha continuación se va a presentar, saber sobre las barreras que impiden que los trabajadores de origen extranjero no participen en la misma medida que los trabajadores de origen español. Las partes en la que se estructura este trabajo son:

1) Una primera parte en la que se dan a conocer las características generales de la población inmigrante trabajadora en España y en Asturias: sobre las características sociodemográficas como el sexo, la edad, la procedencia de países, etc. También las características sociolaborales sobre todos de aquellos datos que nos indican en los sectores de producción que ocupan, la afiliación a la seguridad social, los permisos de regulación, las tasas de desempleo, etc.

2) La segunda parte, se centra en la participación de los extranjeros en los sindicatos en Asturias. Para ello es necesario conocer los datos de afiliación de la población y las características sociolaborales de aquellos inmigrantes que se están afiliados: conocer en qué sectores trabajan, los motivos de afiliación, las vías para afiliarse y si existen diferencias entre ellos y el resto de trabajadores autóctonos afiliados. También es imprescindible conocer si ocupan cargos de responsabilidad dentro de la estructura de los sindicatos y de cara a los centros de trabajo. Los cargos de responsabilidad en los órganos de dirección también es otra de las dimensiones de la participación sindical. La asistencia a cursos formativos, actos, movilizaciones, etc., es otra manera de participación que se ha tenido en cuenta porque a través de ella, se conoce, se relaciona, se crea lazos con otras personas,

organizaciones y se amplían y legitiman las acciones sociales que se quieran llevar a cabo. Por último, en este apartado también se ha contemplado la participación externa, es decir las redes que se tienen con otras organizaciones de índole social de la región.

3) El tercer bloque contempla las barreras que impiden la participación del colectivo de trabajadores inmigrante en las organizaciones sindicales y éstas son de diversa índole: barreras estructurales en los que se encuentran los sectores de producción que ocupan, las pequeñas empresas como espacios preferentes de ocupación laboral de los inmigrantes, sus características, la escasa presencia de inmigrantes en la región como factor que condiciona la participación. También hay que tener en cuenta cuáles son y cómo afectan las barreras económicas en relación a los bajos ingresos y al aumento del desempleo. Las barreras sociales no menos importante y que condiciona la participación: los horarios laborales de los inmigrantes, las cargas familiares, la forma de transmisión de la información y el uso de las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías. Las actitudes de los inmigrantes frente a los sindicatos condicionan y afectan a la participación pero no menos importante son las actitudes de los autóctonos frente a los inmigrantes. Por último, las barreras culturales que se refieren sobre todo al desconocimiento que muchas veces tienen los inmigrantes sobre qué es un sindicato y para qué sirve y los prejuicios que tienen hacia estas organizaciones de sus países de origen. Las realidades de la inmigración son múltiples y cambiantes y por eso, es necesario tener en cuenta esas diferencias culturales que son clave de por qué unas comunidades se comportan de manera más activas socialmente que otras.

Para terminar, quiero señalar que con este primer trabajo, he tenido un primer acercamiento a esta realidad (espero que sea la semilla para profundizar en futuros trabajos) como es la participación en el ámbito sindical, También, ha sido mi propósito el haber podido despertar el interés sobre este tema, al hipotético lector que haya tenido la paciencia de leerlo. Gracias a la colaboración desinteresada y fructífera de los y las responsables de los sindicatos a los que he entrevistado y que sin sus aportaciones hubiese sido imposible realizar este Trabajo Fin de Máster.

2) Objetivos de la investigación

Objetivos generales y específicos:

1) Estudiar la realidad sociolaboral del colectivo inmigrante en la sociedad actual.

1.1) Conocer la situación socioeconómica actual en las sociedades postindustriales.

1.2) Identificar las características sociodemográficas de los y las inmigrantes en Asturias.

1.3) Conocer el contexto sociolaboral en el que se desenvuelven la inmigración en Asturias.

2) Analizar la participación de la inmigración en los sindicatos de Asturias.

2.1) Identificar cuántos inmigrantes están afiliados en los sindicatos asturianos.

2.2) Conocer las características demográficas de los y las inmigrantes que se afilian a los sindicatos asturianos

2.3) Conocer los sectores de trabajo donde más se afilian el colectivo de trabajadores inmigrantes.

2.4) Conocer las diferencias de género que puedan existir entre los y las trabajadoras inmigrantes.

2.5) Conocer otras formas de participación de las personas inmigrantes en los sindicatos.

2.6) Comparar la participación de los y las inmigrantes en los distintos sindicatos.

3) Marco teórico

3.1) El Contexto global

Aunque muchos autores apuntan a la globalización como el motor de cambio de toda la sociedad, para otros autores como Sennet (2000), no es la globalización la que transforma el mundo laboral sino que es la flexibilización la que determina los cambios más básicos: pérdida del perfil profesional como consecuencia de la fragmentación de las experiencias laborales, nueva concepción del trabajo donde predomina la flexibilidad frente a la antigüedad como experiencia, pérdida de las relaciones de interdependencia entre los compañeros a causa del continuo movimiento que obliga a las nuevas organizaciones laborales, etc. Todo este conjunto de riesgos e incertidumbres trae consigo un deterioro en la personalidad de los individuos que origina una sociedad poco cohesionada e integradora. En el capitalismo flexible es donde los logros que se alcanzan sólo tienen valor a corto plazo y da lugar a no llegar a ninguna parte, volver siempre a empezar de cero.

El avance de las nuevas tecnologías es otro factor de cambio social. Las sociedades de la información emergen, de la implantación de las tecnologías de información y comunicación (TIC) no solamente en el ámbito económico sino que también se implanta en las relaciones sociales, culturales de una comunidad, y de forma más amplia, eliminando las barreras del espacio y el tiempo en ellas, facilitando una comunicación universal. (Torres, 2005: 164) La eficacia de estas nuevas tecnologías que actúan sobre elementos tan básicos de la persona como son el habla, el recuerdo o el aprendizaje, modifica en muchos sentidos la forma en la que es posible desarrollar muchas actividades propias de la sociedad moderna. Manuel Castells (2000) afirma que la aparición de la sociedad de la información significa tal cambio que se puede comparar con las consecuencias que tuvo la Revolución Industrial. Esta revolución está transformando a las sociedades más desarrolladas de forma más acuciante pero el impacto se produce a nivel global. Así, la inmigración aparece, en este contexto como un elemento clave del actual cambio social.

También, este avance tecnológico está modificando el tipo de cualificaciones que se demanda desde el mercado de trabajo que implica que se esté produciendo un cambio en la estructura ocupacional de la sociedad. Bell (1991) acuñó el término sociedad posindustrial que se refiere al impacto de las nuevas tecnologías que en definitiva está transformando el mundo. Cada vez más, las ocupaciones laborales requieren de manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. La sociedad del conocimiento busca el valor diferencial, el capital intelectual frente a las lógicas del capitalismo fordista que buscaba el capital físico y humano.

En la sociedad actual globalizada se asiste, también, a cambios sociales vertiginosos en los últimos años como consecuencia de la crisis económica que está poniendo en jaque a los pilares del Estado de Bienestar. En el caso concreto de España, la configuración del Estado de Bienestar se conoce como el modelo mediterráneo que se caracteriza por las políticas universalistas, es decir, la implantación de un sistema de seguridad social universal, universalización de la asistencia sanitaria, la educación, extensión en las coberturas de políticas sociales a través de una red descentralizada de servicios sociales personales, y el sistema de pensiones, son los pilares donde se asienta el Estado de Bienestar. Otra característica del caso español es que pretende proteger a la clase trabajadora y sus familias sobre todo en caso de desempleo, enfermedad o muerte. Otro de los rasgos que caracteriza a este modelo es el alto grado de descentralización; son las comunidades autónomas las que asumen las competencias en materia de sanidad, educación, servicios sociales, etc., y así también se crean políticas diferentes según las prioridades, ideologías, recursos, etc., en las distintas comunidades. En relación con los países europeos más desarrollados, el Estado de Bienestar llegó más tarde y no se ha podido desarrollar en toda su amplitud. En la actualidad, donde el mercado de trabajo se flexibiliza y el empleo es cada vez menos estable, se corre el riesgo de que este modelo tenga un papel residual que se acerca más a lo que Esping Andersen (1993) describió como modelo liberal, donde el papel de los estados se limita a proveer una red mínima de seguridad a los más desfavorecidos y en el valor supremo que se le otorga al mercado, propio de los países anglosajones como Reino Unido.

El fenómeno de los movimientos migratorios, que aunque haya sido una constante a lo largo de la historia de la humanidad, tal y como se conoce hoy día presenta características bastantes novedosas que están relacionadas con la globalización y la sociedad de la Información: un fuerte incremento de la población extranjera en poco tiempo debido a un intenso flujo migratorio con destino a España, una creciente integración europea que ha facilitado la movilidad de ciudadanos de la U.E hacia España.

El hecho de asociar inmigrante con bajo nivel educativo está relacionado con los puestos de trabajo que ocupan que son los más bajos del mercado laboral. Esta es la imagen social que presenta la inmigración laboral o económica a diferencia del extranjero en el que se incluye también aquellas personas que vienen de países desarrollados en igualdad de condiciones que los autóctonos y que ocupan trabajos en los que es necesario formación y que suelen estar asociados a las grandes empresas multinacionales, de prestigio; en este último grupo también estarían los estudiantes. El concepto *inmigrante*, es un concepto sociológico ya que tiene una carga negativa porque se compara a partir del nivel

socioeconómico de un país con otro. El inmigrante, de esta manera vista, viene de un país de desarrollo socioeconómico más bajo que en el país receptor, es decir viene a buscarse la vida. Las razones de la inmigración también pueden ser razones forzosas, como es el caso de los refugiados, también por razones laborales como mecanismo de mejorar las condiciones de vida y por razones familiares que se refiere a la reagrupación familiar. En el Estudio *Inmigración y Estado de Bienestar* se analiza los datos recogidos por la Encuesta Nacional de Inmigración de 2007, y se concluye que en términos generales los extranjeros asentados en España tienen un nivel educativo algo superior al de los autóctonos. (Moreno y Brusquitas 2011: 42).

También, tal y como argumenta en el Informe *Inmigrantes y Estados*. "De la invisibilidad a la palestra política". *Inmigrantes y estados: la respuesta política ante la cuestión migratoria* el asentamiento de gran parte de la inmigración en España ha evolucionado hacia el arraigo, es decir, si hace unas décadas el acento se ponía en la acogida, en la actualidad esa fase en la mayoría de los casos queda superada y ahora se debe incidir en una política de integración de una parte de la ciudadanía que trabaja o estará en paro pero no por ello perderá su autorización de residencia. La política de Integración tiene en cuenta las tres esferas primordiales que las definen: el control de flujos, la integración y la ciudadanía. El primero es de naturaleza coercitiva en el sentido que son limitaciones de acceso que los países imponen a los extranjeros. Las políticas de integración ha supuesto un objetivo para la sociedad de acogida, éstas han evolucionado hacia una extensión de los derechos sociales y económicos tradicionalmente asignados a la *demos*. En último lugar, los Estados se reservan el derecho a decidir quiénes serán miembros de la comunidad política y a quienes se les restringen esa posibilidad. (López 2005). En el caso de España se ha ido ampliando los derechos y en la actualidad, los extranjeros de cuyos países tengan acuerdos bilaterales podrán votar en las elecciones municipales.

Otro de los factores de cambio, junto al avance tecnológico, y el fenómeno migratorio, es el cambio demográfico que se ha producido en las últimas décadas en España. El envejecimiento de la población ha supuesto un aumento espectacular en la demanda de cuidados personales. Los cambios en las estructuras de la familia española, la incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo ha conllevado que crezcan los problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar, que históricamente eran tareas asignadas a las mujeres. En la actualidad, son mayoritariamente las mujeres extranjeras las que se ocupan de los cuidados. Los datos, según el INSS, de afiliación al régimen de hogar de la seguridad social a 31 de diciembre de 2008 indican que el un 65,3 de las inmigrantes en el sector son de origen latinoamericana, seguidas de las rumanas 8,6% y la marroquí 7,2%, filipinas

4,41%. Los cambios socioculturales más notables tienen que ver con esta cuestión. La complejidad de la sociedad actual tiene que ver con las desigualdades no tan sólo de clase sino también de género, étnicos, familiares, etc., También con una sociedad de riesgos e incertidumbres donde como afirma Bauman (2003) es de naturaleza líquida.

3.2) La integración y la participación

El término integración lejos de ser neutro tiene un componente ideológico que no se puede obviar, es decir para unas corrientes se defiende la idea de que detrás de una persona excluida, hay una falta de inserción. En este sentido, el acento se pone en la individualización del problema que acarrea la responsabilidad del individuo sobre su situación, de alguna manera como afirma Raya Díez en el artículo "*Exclusión social y ciudadanía: claroscuros de un concepto*" (2004), la falta de integración desde este punto de vista es culpa de la propia persona que es incapaz de aprovechar los recursos y oportunidades que tiene el propio sistema social para integrarse.

En el diccionario de sociología se define la integración social desde la perspectiva funcionalista (Parsons) primero, como el grado en el que el individuo, al compartir con otros determinadas normas, valores y creencias, experimenta su sentimiento de pertenencia al grupo; segundo, como la medida en que las actividades o funciones de las diferentes instituciones se complementan unas a otras; tercero, la presencia de instituciones específicas que promueven la actividad de complementación y coordinación de otros subsistemas de la sociedad. Se presenta desde esta perspectiva una sociedad que obvia el conflicto. Se ha utilizado para aplicar la inclusión social sobre todo de minorías étnicas y extranjeros. De este modo, en las sociedades occidentales este concepto ha formado parte de eje de las políticas sociales mientras que en otras latitudes, como Latinoamérica, tal y como se apunta en el diccionario de sociología, detrás del concepto se pretende una asimilación de las minorías étnicas a la sociedad mayoritaria. Para Sennett (2000), las dos instituciones básicas de la integración social que había dado estabilidad a las sociedades burguesas se encuentran en fase de disolución: el trabajo flexible trae como consecuencia la pérdida de las relaciones sociales estables que es por otra parte, el fundamento de la identidad personal y la relación a un territorio se rompe gracias a la nueva economía flexible.

En los "Principios básicos comunes para las políticas de integración de los inmigrantes en la Unión Europea" (2004), aprobados por el Consejo de la Unión Europea y los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros el 19 de noviembre de 2004, se define el concepto de integración: debe entenderse como un proceso bidireccional, por una

parte el Estado que acoge y el por otra el grupo de inmigrantes. Es un concepto normativo, que habla de derechos y obligaciones por ambas partes. Estos derechos y obligaciones significan que los que llegan tienen la obligación de respetar las normas, los valores fundamentales de la sociedad que lo acoge y también participar activamente en el proceso de integración; pero esta integración no implica la pérdida de la identidad. En cambio el Estado tiene la responsabilidad de garantizar los derechos formales que facilitan la convivencia de las personas que llegan en los órdenes económicos, social, etc. Implica el requerimiento de que los españoles reconozcan y valoren la necesidad y las aportaciones de la inmigración y reconozcan a las personas inmigrantes como ciudadanos de pleno derechos en términos de igualdad y sin ninguna discriminación.

El Estado, se convierte en el actor principal de la política migratoria de un país que tiene competencia en el control de los flujos migratorios, política de regulación, visados, dispositivos de control. Las políticas migratorias se han modificado a la vez que lo han hecho las leyes de extranjerías. Una primera ley fue en 1985 y su finalidad fue el control de los flujos migratorios. La segunda etapa coincidió con la ley 4/2000 que duró hasta el 2009 y fue donde la inmigración pasó a tener importancia en las Agendas políticas sobre todo en políticas restrictivas del control de flujos y criterios de residencia, en la que por primera vez aparece el concepto de integración. En la actualidad, las novedades de la última ley 2/2009, entre sus novedades están la de reconocer explícitamente el derecho de reunión, asociación, sindicación, manifestación y huelga de los extranjeros y el derecho a voto en las elecciones municipales de inmigrantes de países de procedencia con los que haya acuerdos bilaterales. (Corrochano 2010: 4)

Las políticas migratorias que se enmarcan dentro de las políticas sociales que son competencias de las CCAA; el estado no tiene competencia directa. El problema que las políticas migratorias sean competencias de las Comunidades Autónomas se traduce en que haya sensibilidades y determinaciones diferentes respecto a las medidas de integración, según sean las ideologías, las características del mercado laboral, el peso político de los agentes sociales, la madurez asociativa que exista, etc. El gobierno central, por su parte, como mecanismo para favorecer la integración de los inmigrantes, crea un marco de coordinación para que las CC.AA puedan acogerse a esas directrices y no haya tantas diferencias entre comunidades; este instrumento es el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (PECI) que se gestiona a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Existe una dirección general de Integración, que financia a través del Fondo Social Europeo para favorecer la igualdad de oportunidad, el acceso al empleo, la formación, etc., que constituyen los pilares de la integración social.

La relación entre integración y participación es muy estrecha ya que está intrínsecamente unida a la ciudadanía y a los derechos sociales. Marshall (1998) plantea la ciudadanía como un estatus al que se le adscriben derechos civiles, políticos y sociales que se conceden a los miembros de pleno derecho de una comunidad. La igualdad de estatus y la garantía de un bienestar mínimo para todos pretenden aliviar los efectos negativos de las contradicciones entre democracia y capitalismo y, al mismo tiempo, garantizar la supervivencia de este sistema. La ciudadanía es, para Marshall, un deber del Estado que, aunque no ha de tener el monopolio en cuanto a la distribución del bienestar, es el garante último de su consecución.

El valor de la participación de la ciudadanía no solo se debe ver como receptor de las políticas sino como agente activo. En este sentido, la participación se considera como un mecanismo importante de integración porque favorece el empoderamiento de los inmigrantes. Para el paradigma de la gobernanza, se define "*como el proceso por el que los actores de la sociedad deciden sus objetivos de convivencia y las formas de coordinarse para realizarlos*". (Aguilar 2006:90). Existen varias explicaciones de por qué desde los gobiernos se impulsa la participación aunque no sea obligatoria para estos: la primera es la que se denomina *adecuación al entorno institucional* que se refiere a las presiones normativas, los patrones dominantes de las élites y la difusión de las reformas realizadas en otros contextos. La segunda explicación tiene que ver con la *adecuación a las condiciones estructurales*, en la relación de grado de necesidad y las oportunidades para la solución. La tercera explicación tiene que ver con la *motivación ideológica* en el sentido que determinadas políticas de izquierda van encaminadas a la promoción de la participación. Por último, la cuarta explicación tiene que ver con la *motivación estratégica* como mecanismo del poder político para crear alianzas con aquellas asociaciones afines que les puedan dar legitimación en sus políticas y además se pueda conseguir un efecto electoral favorable a medio plazo. (Corrochano 2010: 7-8).

La Comisión Europea había planteado en el año 2000, el concepto de ciudadanía cívica, se relaciona con el derecho de la participación en la vida pública. Este derecho no implica por sí solo el éxito de la integración pero, es indispensable para que se produzca la integración. (Cachón 2009: 282). El noveno principio del PEI dispone que "*la participación de los inmigrantes en el proceso democrático y en la formulación de las políticas y medidas de integración, especialmente a escala local, favorece su integración*". En España, La Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social ha

reforzado el papel de la participación para la integración de las personas de origen extranjero.

Los ámbitos materiales del proceso de integración de los inmigrantes son: la acogida, formación laboral y empleo, educación, sanidad, trabajo por la convivencia, cultura, y participación cívica y política. Este planteamiento integral y holístico del proceso de integración es considerada como la forma de llegar a una sociedad inclusiva, democrática que tiene en cuenta no solo los aspectos económicos y sociales de la integración sino también los problemas relacionados con la diversidad cultural y religiosa, la ciudadanía, la participación y los derechos políticos. Las dimensiones del proceso se dividen en:

- 1) integración socioeconómica donde se incluye empleo, salarios, seguridad social, nivel formativo, vivienda y segregación de los residentes.
- 2) También está la integración legal y política en los que se puede medir el número de inmigrantes nacionalizados cada año y los que consiguen la residencia permanente. También el número de inmigrantes con doble nacionalidad. La participación en los asuntos políticos y la participación en la sociedad civil.
- 3) En tercer lugar está la integración cultural que se define por las actitudes hacia las reglas básicas y las leyes de la sociedad de acogida. Frecuencia de los contactos entre el país de acogida y el país de origen. La elección del cónyuge, el dominio del idioma así como la delincuencia.

La falta de integración social, de políticas intervencionistas y de un sistema de un mercado cada vez más flexibilizado, aparecen en la actualidad, grupos de personas que pierden o carecen de derechos en algunos casos políticos, como pueden ser el caso de los inmigrantes, (aunque a partir de 2009 tienen derecho al voto a nivel municipal) o sociales como puede ser carecer de vivienda, falta de recursos económicos, de seguridad social etc. Estos grupos de personas excluidas son las que configuran las nuevas infraclases. Es decir, como afirma Tezano en el artículo *La sociedad dividida: estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas* (2005) "*La exclusión es un proceso de segregación social, mientras que las infraclases son grupos sociales o cuasi-clases formadas por las víctimas de dichos procesos de exclusión*".

La importancia de considerar la exclusión social como un problema estructural ha significado un salto cualitativo en la ampliación del significado del concepto puesto que se considera que el déficit de ciudadanía que tienen grupos de personas viene determinado por la pérdida de vínculos sociales, es decir, la no participación en ningún colectivo organizado como puede ser un partido político o grupo de presión. La no existencia de este sector de

población toma una nueva dimensión dentro de las sociedades postindustriales ya que no se puede explicar la exclusión social sólo en términos económicos cuyos efectos puede derivar en la pobreza, sino también, teniendo en cuenta la dimensión cultural como es la marginación social y un componente social que tiene que ver con la inserción laboral y/o la alienación de la que ya hablaba Marx en su teoría.

Una de las características de la exclusión social es el dinamismo que presenta. La crisis económica mundial ha evidenciado este hecho. Grupos de personas que en poco tiempo, tras la pérdida de trabajo y dificultades para insertarse de nuevo laboralmente, han visto como se han encontrado, en una posición precaria, agotando las prestaciones por desempleo, las ayudas sociales que están establecidas, perdiendo sus viviendas en mucho de los casos hipotecadas y entrando a formar parte del sector excluido, sin recursos y sin apenas oportunidades. Hasta hace pocos años se consideraban grupos de exclusión social los inmigrantes, las minorías étnicas, las familias monoparentales, etc. Esta zona de precariedad se caracteriza por la fragilidad de las relaciones sociales y laborales como puede ser formar parte de la economía sumergida como forma de subsistencia, que en España tenemos muchos ejemplos sobre todo en pequeñas empresas de la construcción que han explotados de manera reiterada, de trabajadores sin derechos, invisibles para el resto de la sociedad, de los políticos y también en parte de los sindicatos, sobre todo los mayoritarios. Se puede decir que existe una exclusión laboral en el acceso al mercado laboral y otra exclusión social derivada de las condiciones de trabajo (Subirats 2005)

La feminización de la inmigración y de la pobreza plantea retos específicos que debe abordarse desde una perspectiva de género. Las mujeres que trabajan en el sector servicio, las que cuidan a personas mayores, a menores, limpiadoras, etc. Muchas mujeres inmigrantes que tras reiterados intentos de formalizar su situación laboral y social se ven abocadas a trabajar de manera precaria, en casas de forma interna y sin apenas derechos, ni vinculación con el resto de la sociedad. Esta economía sumergida que en este país está normalizada se evidencia, ahora con la crisis, en forma sobre todo, del llamado *chanchullo*, que es la forma de ganar algo de dinero para subsistir con el desempleo y esa fuente económica extra que deja respirar a final de mes a muchas familias en España. No se puede obviar el tema de la prostitución como trabajo por parte de muchas mujeres inmigrantes que carecen de derechos y se mueven en muchos casos en la exclusión social.

En las consideraciones que hace sobre las políticas de integración que se están llevando a cabo en Europa y en el caso concreto de España afirma *"un pánico moral (Vasta 2007) sobre la inmigración y la diversidad étnica y religiosa recorre en la actualidad muchas*

regiones de inmigración en Europa y el mundo. Se extiende la sensación de que los enfoques pluralistas o multiculturales que buscan la inclusión de y con los inmigrantes han fracasado y que esto ocurre en gran medida por culpa de los inmigrantes mismos. Desde esta perspectiva se ha ido imponiendo el marco con que se aborda la cuestión migratoria en muchos países.” (Cachón 2009: 292),.

3.3) Los sindicatos en España

Los sindicatos son organizaciones sociales que representan y velan por los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Los sindicatos mayoritarios son UGT (Unión General de Trabajadores) de ideología socialista y CCOO (Comisiones Obreras) de origen comunista. También existen otros sindicatos minoritarios como pueden ser USO (Unión Sindical Obrera) de origen católico y CGT (Confederación General del Trabajo) de origen anarcosindicalista. Existen también, los sindicatos de corte nacionalista que están muy presentes en las comunidades autónomas como Galicia, País Vasco, etc., y también están los sindicatos más independientes o si se quiere de ideología más radical, como puede ser el caso de la CSI (Corriente Sindical de Izquierda) en Asturias.

En la sociedad actual, con los cambios estructurales tan rápidos derivados de la acuciante crisis económica y financiera, los actuales recortes sociales que cada vez más afectan a las estructuras del Estado de Bienestar y como consecuencia afectan sobremanera a los trabajadores de todos los ámbitos: educativos, sanitarios, servicios sociales, etc., son los sindicatos, entre otros agentes, los que tienen que idear nuevas formas de presión y movilizaciones para frenar este desmantelamiento creciente que se está llevando a cabo, justificándose desde las esferas políticas por la falta de presupuestos y la presión de las estructuras mundiales de poder económico y financiero. Desde finales de los años 80, UGT y CCOO, crean alianzas para poder ejercer más presión frente al gobierno y al capital (Köhler 2008) Así, la imagen que se traslada desde los medios de comunicación es la unidad sindical para poder aguantar los envites del mercado financiero mundial.

Es la afiliación, voluntaria, la que le otorga la legitimidad y el poder para defender frente a la patronal los derechos y condiciones laborales de sus afiliados. En términos generales, la afiliación en España es baja si se compara con los países centro europeos y así se busca en la participación institucional, en la capacidad de movilización y en la elecciones sindicales las formas de representatividad que son otras de las vías para darles poder como organizaciones Otra de las características que definen a los sindicatos españoles es que sufren muchas bajas de afiliación por distintas causas. La incorporación de la mujer en el

mundo laboral ha supuesto también un aumento de la afiliación, así como por la llegada de población trabajadora inmigrante. Pero en este último caso, la afiliación, en términos generales es baja en comparación con la tasa de afiliados nacionales; los inmigrantes más activos suelen participar en asociaciones propiamente de inmigrantes o que trabajan con ellos. (Köhler, 2008: 22- 27).

3.4) Los sindicatos ante la inmigración

Desde el comienzo de la llegada de inmigrantes a España, los sindicatos han tenido una posición favorable y de acogida hacia ellos aunque esa posición ha evolucionado a lo largo de estos últimos 30 años. En un principio la defensa de los derechos y de una política de puertas abiertas hacia los extranjeros caracterizaba la política de inmigración que defendía CCOO, que fue el sindicato pionero en otorgar asistencia en la regularización de los inmigrantes, desde comienzo de los años 80 con la creación de los centros de atención a extranjeros denominados CITES (Centros de Información para Trabajadores Extranjeros) que se han distribuido por muchas provincias españolas y que otorgaban asistencia en los procesos de regularización y tramitación. También UGT creó centros de atención a los inmigrantes que también ofrecían asistencia en temas de regularización y extranjería. Como se puede observar la Administración, otorgó competencias en materia de extranjería a los sindicatos, ya que si bien es cierto que esta documentación y la regularización es la puerta de entrada al mercado laboral, no es un tema puramente laboral. Esta atención ocupa un lugar importante en la actividad sindical. Pasado los años, el deterioro de las condiciones laborales y salariales como consecuencia en parte por la incorporación de mano de obra barata y desprotegida como son una gran parte de los provenientes de países en desarrollo y una organización empresarial con avidez de obtener el máximo posible de beneficio y los menores deberes posibles trajo como consecuencia un déficit de políticas de integración por parte de los diferentes gobiernos centrales que han primado, según las dos grandes organizaciones sociales, UGT y CCOO la flexibilidad del mercado de trabajo y la rebaja de costes salariales (González, 2008)

Otro de los rasgos que define el interés de los sindicatos hacia los inmigrantes es el hecho de que los inmigrantes, como trabajadores que son, representan un potencial en cuanto a la afiliación, es decir, no se puede dejar fuera de juego a un colectivo que en muchas empresas ya son mayoría sobre todo en algunos sectores y poblaciones del territorio español. Son demandantes de protección y ayuda por parte de los sindicatos y este hecho otorga nuevamente legitimidad a los sindicatos para seguir funcionando como tales. Es cierto, que en muchos casos ocupan sectores de producción donde los sindicatos

apenas tienen incidencia como puede ser las pequeñas empresas de la construcción, sobre todo aquellas que se dedican a construcciones de chalets y/o urbanizaciones, también los bares y restaurantes o el servicio doméstico pero a su vez, provoca que estas organizaciones sociales se tengan actualizar, revitalizarse, para incidir y llegar a una parte de los trabajadores que se encuentran en la indefensión y el anonimato.

Estos dos grandes sindicatos, los mayoritarios son los que copan sobre todo en Asturias el mayor número de inmigrantes laborales pero hay que recordar que otros sindicatos como son USO (Unión Sindical Obrera) o la CSI (Corriente Sindical Obrera) que también tienen como principio la defensa del trabajo de los inmigrantes y además USO cuenta con un departamento de inmigración desde donde se da asesoramiento y orientación laboral, además de ayudas en la regularización de los inmigrantes.

La actividad sindical se desarrolla, como ya se ha comentado, para evitar los abusos hacia los trabajadores extranjeros, sobre todos a los llamados inmigrantes económicos que son los provenientes de terceros países y que por sus características están más desprotegidos. Los objetivos que se plantea, entre otros son, según describe Carlos Martín Urriza (2005) en el artículo sobre la actitud de los sindicatos ante el fenómeno migratorio:

- Incidir en la necesidad por parte de los poderes públicos de regular el flujo de trabajadores asimilable para el mercado laboral.
- Garantizar la contratación en origen mediante un sistema de selección llevado a cabo por organismos públicos.
- Afiliar a los trabajadores extranjeros.

También, la acción sindical respecto a la búsqueda de la integración laboral de los inmigrantes se traduce además de los objetivos anteriormente expuestos, en la colaboración con la Secretaría de Estado de Migraciones para elaborar planes de integración, y/o también en las políticas en materia de educación, para garantizar la plena incorporación de los inmigrantes en el sistema educativo. Otra manera de participar es la formación de sus representantes sindicales en materia de inmigración y trabajo.

3.5) La participación de los inmigrantes en los sindicatos

La participación está relacionada directamente con la integración social. La forma de participar de los inmigrantes en los sindicatos se establece dentro de un amplio abanico que va desde la consulta, como forma de entrada a la organización hasta la detentación de cargos de responsabilidad en los órganos sindicales. La pertenencia que se materializa a través de la afiliación es también de las formas de participación, poder formar parte de la toma de decisiones a través de los diferentes mecanismos existentes en las organizaciones sindicales como son las asambleas, las elecciones sindicales, los delegados sindicales, los comités de trabajo, etc. Las movilizaciones también constituyen un mecanismo de participación, acudir a los actos programados por estas organizaciones, a las diferentes jornadas, debates, charlas, etc., son también formas de participación. Asistir a los diferentes cursos destinados tanto para la adquisición de formación en temas propiamente sindicales como específicos laborales. Una larga lista conformaría la participación que como se puede ver no difiere de la participación del resto de trabajadores de origen nacional pues uno de los principios de los sindicatos es tratar a los inmigrantes como trabajadores sin tener en cuenta su origen y/o nacionalidad. En España según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de (2007) se pone de relieve la escasa presencia de los trabajadores inmigrantes en los sindicatos; el 98% de los trabajadores eran de origen español; tan sólo en Madrid y Cataluña empieza a ser normal la afiliación de la mano de obra extranjera.

La creación de centros de información y acogida de la población inmigrada en los sindicatos fue el primer paso para conectar con este colectivo en unos tiempos donde la irregularidad y desprotección eran sus señas de identidad. Se atendía a los extranjeros en materia de regularización de documentación y derivación en su caso a otros departamentos del propio sindicato o de otra organización y/o asociación que pudiese prestar mejor información o de carácter más específica. También se otorgaba orientación laboral para aquellos inmigrantes que recién llegados se encontraban en situación de vulnerabilidad y aislamiento social. En cada sindicato se realizó de una manera diferente, es decir en CCOO, los CITES cumplían esta función y la UGT en cambio creó un centro de información al inmigrante al igual que USO. Para beneficiarse de este servicio no es necesario estar afiliados a la organización; el único requisito es ser inmigrante.

La afiliación, como forma de participación de los inmigrantes se realiza a través de las distintas federaciones según el sector donde trabaje la persona extranjera. A partir de ahí tendrá todas las ventajas y defensa como cualquier otro persona trabajadora.

Los delegados sindicales que pueden o no pertenecer al sindicato que representa es otra forma de participar y tiene unas responsabilidades específicas para representar a los trabajadores de diferentes sectores, así como vigilar que se cumplan las condiciones laborales y controlar los posibles problemas que surjan en los centros de trabajo, estas son entre otras, algunas de las funciones que desempeñan los delegados. Las asambleas, los comités, etc., son los mecanismos para que los afiliados puedan formar parte de la toma de decisiones. Formar parte de las diferentes comisiones ejecutivas es otra forma de estar presente en la toma de decisiones, en los órganos de poder, en las diferentes Secretarías que conforman las organizaciones sindicales. Acudir a los actos, jornadas, movilizaciones etc., que desde el sindicato se promueve es otra vía de participación.

3.6) La inmigración económica en España

Una de las características más llamativa del fenómeno migratorio en España es el gran volumen y la intensidad del flujo migratorio que se ha llevado a cabo en la última década. Así, el fuerte aumento de la población extranjera residente ha pasado de 923.000 habitantes en enero de 2000, a superar los seis millones, en diciembre de 2010, según datos del Padrón Municipal de Habitantes. En términos porcentuales, se ha pasado de representar el 2,28% de la población a principios de 2000 a un 12,7% de la población total en España a finales de 2010 (Moreno y Brusquitas 2011: 32). Otra de las características que presenta la inmigración de este país es la distribución por edades que es significativamente más joven que la de la población autóctona. Según datos de Eurostat, la edad media de los extranjeros residente en España era de 32, es está muy por debajo de la población autóctona, 41,1.

También, es relevante la creciente feminización de la inmigración como consecuencia de la progresiva demanda para cubrir las tareas relacionadas con el cuidado y el hogar; cada vez más mujeres toman las riendas del proyecto migratorio y son ellas las que establecen los vínculos económicos, la que acceden a la posterior reagrupación familiar y en definitiva las que inician las cadenas migratorias (Solé y Cachón 2006: 16). *Son las mujeres procedentes de los países latinoamericanos las que determinan emigrar; en cambio, en el caso de asiáticos y africanos, el perfil es masculino. Las mujeres de los países en vía de desarrollo están cubriendo los huecos que dejan las mujeres autóctonas que se insertan laboralmente en el mercado. Así se constituye lo que se ha denominado "cadena global de cuidados", según la cual las mujeres inmigrantes que se dedican al cuidado de personas en el país de acogida, envían a su vez remesas a sus países de origen para mantener a sus hijos y apoyar a las personas en las que delegaron el cuidado de sus hijos.*

Están presente en toda la geografía del país aunque de manera significativa en las grandes ciudades y áreas del mediterráneo y sur de España, Cataluña (20,9%), Madrid (18,7%) la Comunidad Valenciana (15,5%) y Andalucía (12,2%), representan el 67,3% de los extranjeros residentes en España, según datos del INE a 1 de enero de 2010. La presencia de la inmigración ha dibujado una nueva fisonomía de la ciudadanía que se caracteriza por la diversidad en razón del origen y que como colectivo comparte con el resto de población, las preocupaciones, problemáticas y esperanzas derivadas de la actual crisis económica.

La inmigración económica, es decir la de carácter laboral, aparece para ocupar los espacios laborales más precarios, aquellos trabajos que para la población autóctono o nacional no son deseables, los trabajos que requieren menos cualificación, en los que no existe apenas posibilidad de ascenso, ni promoción y que suelen estar con condiciones laborales precarias, es decir aquellos que la población autóctona desecha. Estos sectores laborales son la construcción, la hostelería y los servicios domésticos. Una de las características básica de la inmigración en España es su naturaleza como trabajadores. Como ejemplo, señalar que las políticas que se llevan a cabo desde el Estado para los inmigrantes dependen administrativamente del Ministerio de Trabajo e Inmigración y las políticas de extranjerías del Ministerio del Interior.

Los lugares de residencias está ligada también a la nacionalidad y a los trabajos que ocupan: así el colectivo de latinoamericanos se asientan sobre todo en Madrid, ya que ocupan trabajos relacionados con la construcción y el sector servicios como puede ser la hostelería, también se asientan en Murcia por los trabajos relacionados con la agricultura, por ejemplo. La segmentación del mercado de trabajo y las redes migratorias que constituyen los inmigrantes previamente asentados da lugar a esta concentración de inmigrantes en determinadas zonas (Moreno y Bruquetas 2011: 37). En cuanto al nivel educativo, según la Encuesta Nacional de 2007, los latinoamericanos presentan unos puntos porcentuales más que los autóctonos aunque en los estudios superiores hay una presencia ligeramente menor de personas con estudios superiores. El porcentaje de los que acreditan estudios superiores es más alto entre asiáticos y europeos del Este, mientras que los que presentan unos perfiles más bajos son los provenientes del continente africano.

En el PECEI 2011-2014 (Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración), que es un instrumento creado para que sirva de guía a las comunidades autónomas en el desarrollo de una política de integración de los inmigrantes, se habla del cambio en el ciclo migratorio que se está produciendo en la sociedad española en la actualidad y que según el informe de dicho Plan tiene como características básicas:

- una población con residencia estable, que en gran parte viven en familias,
- un nutrido segmento de la juventud con padres extranjeros (743.000 al término del 2010 según el I.N.E.),
- además del avance en la participación política con el derecho al voto en las elecciones municipales por parte de inmigrantes extracomunitarios.

4) Metodología

La elección del método utilizado para poder realizar este estudio ha sido básicamente el cualitativo por varias razones, algunas de ellas tienen que ver con el propio objeto de estudio, en este caso la participación de los y las inmigrantes trabajadores en las organizaciones sindicales, y otras son debidas a los intereses de la propia investigación.

En el primer caso, acceder a la población inmigrante trabajadora es una tarea que se hace casi imposible porque en primer lugar, no existe un directorio de empresas donde se sepa que trabajen inmigrantes que además estén afiliados a los sindicatos. Uno de los problemas que se ha dado en esta investigación es precisamente que no existen datos sobre la afiliación sindical en la región, al menos que estén publicados y a los que la investigadora no ha podido acceder. También intentar realizar una investigación sobre este tema con un método cuantitativo, presenta la dificultad añadida para realizar una muestra que sea representativa estadísticamente, aparte de la dificultad que entraña el acceso a la población objeto de estudio. En cuanto a los intereses de la propia investigación hay que resaltar que en este caso, el tiempo disponible para realizar el trabajo de campo ha sido escaso, puesto que existe un trabajo previo que tiene que ver con la decisión de quiénes serán las personas idóneas para recabar información, llamadas de teléfono, búsqueda de horarios que sean compatible para ambas partes, sin contar con problemas no previstos que también dificultan el trabajo de cualquier investigador.

En el artículo de Miguel Beltrán (1985:38) "Cinco vías de acceso a la realidad social", la realidad social es para Miguel Beltrán, *una realidad con significados compartidos y expresados en el lenguaje; significados que no son creencias o valores subjetivos, sino elementos constitutivos de la realidad social.*

Técnicas de obtención de datos

Fuentes de información secundaria:

Recolección de información de datos elaborados por diferentes organismos, públicos y privados así como los analizados en distintas publicaciones: estadísticas de datos demográficos, laborales, sociales, etc. de la población inmigrante en España y en Asturias,

informes sobre la situación de la población inmigrante en España y en Asturias, estudios sobre el fenómeno de la inmigración desde distintos puntos de vistas y de enfoques, etc., también sobre los sindicatos, etc., han servido para poder conocer y delimitar el objeto de estudio. Muchas de las investigaciones utilizadas han sido elaboradas por distintos autores expertos en inmigración y sindicatos. Las ventajas que suponen utilizar estos datos han sido principalmente el acceso a una gran información en poco tiempo y con pocos recursos. Gracias a las nuevas tecnologías como es el caso de Internet la búsqueda de la información ha sido relativamente rápida. Como inconveniente, decir, que ha supuesto mucho tiempo, leer y revisar la información, la metodología empleada en los informes, así como la consistencia de la información que en algunos casos no se adecuó a las necesidades de la investigación.

Fuente de información primaria:

La técnica cualitativa utilizada para la recogida de la información ha sido la entrevista semiestructurada que tuvo como objetivo profundizar en el conocimiento del tema objeto de estudio. Para ello, se elaboró previamente un guión de entrevista, con preguntas abiertas y donde la persona entrevistada fue construyendo un discurso de manera libre pero controlada por la entrevistadora, y que ha sido diferente en cada uno de las personas que han sido entrevistadas. En este caso, se optó por entrevistar a trabajadores de los sindicatos que tienen una larga trayectoria sindical en todos los casos y que han trabajado y/o trabajan directamente con esta población lo que les hace conocedores y experto de la participación en relación con la inmigración. Es esta experiencia laboral y sindical las que les otorga el papel de informantes, es decir de personas que tienen una información cualificada y que puede

- Responsable de Departamento de Migraciones de UGT de Asturias
- Responsable de Secretaría de Política Social de CCOO Asturias
- Responsable de Departamento de USO Asturias.
- Miembro de la ejecutiva de CSI de Asturias.

5) Resultados de la investigación

5.1) Características generales de la población inmigrante trabajadora en España y en Asturias

En España, provienen en su mayoría de Latinoamérica, del Magreb y de África subsahariana pero también se les consideran inmigrantes económicos o laborales, a los procedentes de Rumania y Bulgaria aun siendo países integrados en la U.E., las características sociolaborales se asemejan al resto de inmigrantes laborales provenientes de terceros países por lo que desde el punto de vista de la ocupaciones laborales e integración se estudia en las mismas condiciones que el resto de inmigración económica. Por ejemplo, la llegada de un ciudadano alemán o italiano se caracteriza por ocupar espacios laborales de alta cualificación, normalmente en empresas multinacionales, ocupando trabajos directivos, etc.

Así, la llegada de la inmigración rumana, dejando a un lado las minorías étnicas como es la gitana que normalmente sobrevive en la exclusión social, el resto de ciudadanía rumana o búlgara ocupa trabajos de baja cualificación y remuneración, al igual que el resto de inmigración laboral o económica. La moratoria a los trabajadores rumanos por parte del gobierno español, que se reactivó en 2009, como consecuencia del aumento del paro según explica el ministro de Trabajo, significa que los rumanos que quieran venir a España tienen que tener permiso de trabajo. Desde el punto de vista sindical se expresa esta decisión gubernamental como una discriminación hacia los nativos rumanos.

Por su parte, el sindicato UGT expresa su preocupación por dicha medida que considera esconde detrás una xenofobia hacia la presencia de personas rumanas en nuestro país y que de una manera soterrada puede ser una forma más de culpabilizar a la población trabajadora de origen o nacionalidad extranjera, según la nota de prensa de UGT (UGT 22/07/2011). CCOO, además, recalca que esta medida va a condicionar su capacidad de trabajar de forma legal, lo que repercutirá en el incremento de la economía sumergida en este colectivo y también favorecer el *dumping social*. Recuerda que eso ocurrió en la anterior moratoria de adhesión de Rumania a la U.E entre 2007 y 2009. Nota de prensa de (CCOO 22-07-11).

Los inmigrantes económicos, en gran medida ocupan trabajos que pertenecen a los sectores de la construcción, la hostelería y el servicio doméstico entendiendo éste último

tanto las labores de limpieza de los hogares como el cuidado de menores y personas mayores. En este último sector son las mujeres las que ocupan mayores espacios mientras que en el de la construcción son en su mayoría varones; en cambio, en la hostelería no se aprecia tanta diferencia en razón de género, es decir, tanto mujeres como varones trabajan en hoteles, bares, restaurantes, etc.

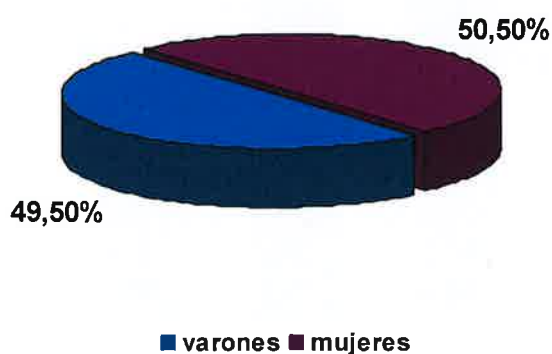
El creciente envejecimiento de la población de España en las últimas décadas que ha traído como consecuencia el incremento de la dependencia (la esperanza de vida se sitúa en 84 años en el caso de las mujeres y de 81 en el de los varones), así como la incorporación de la mujer al mercado laboral y la apuesta por la política del turismo como base de la economía, además del incremento de la agricultura intensiva y el crecimiento de la construcción en las décadas pasadas, son las principales causas de la masiva llegada de mano de obra extranjera.

Es una población joven, en edad de trabajar, que en algunas ocasiones plantean su proyecto migratorio en soledad aunque una vez instalados y con ciertas garantías laborales y de integración, recurren al derecho de reagrupación familiar que se establece en la Ley de Extranjería, para poder reencontrarse con sus familiares y poder desarrollar una vida social, familiar plena en su nuevo país de residencia y así convertirse en habitantes o vecinos de las diferentes ciudades, localidades y pueblos de la geografía española. Otros inmigrantes, en cambio, prefieren tras una experiencia laboral retornar a sus países de origen y así volver a retomar sus vidas, y sus proyectos vitales.

En la crisis económica que estamos inmersos desde hace varios años, el desempleo en España ha afectado más a la población inmigrada que al resto. Así lo muestran los datos referidos en la Encuesta de Población Activa de 2010. Este hecho puede ser debido, entre otras causas, a la concentración de trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción que ha sido el más castigado por la actual crisis mundial. Las tasas de desempleo del conjunto de la población en 2009 según el INE fue del 18,8% aunque para los españoles fue del 16,8% y para los extranjeros fue del 29,7% (Pajares 2010)

En esta Encuesta también se aprecia que existen diferencias por razón del sexo ya que en los últimos años se ha acentuado la diferencia entre varones y mujeres siendo los primeros los que muestran unas tasas de paro superiores a las mujeres sin distinción de nacionalidades o de regiones mundiales. Este hecho puede ser debido, en parte, a que las mujeres, como ya se dicho anteriormente ocupan sectores relacionados con el cuidado y el trabajo en el hogar que se mantiene más estable dentro de la precariedad y también en la caída de empleo en el sector de la construcción que es ocupado mayoritariamente por varones.

Gráfico nº 1: Extranjeros empadronados en Asturias por sexo



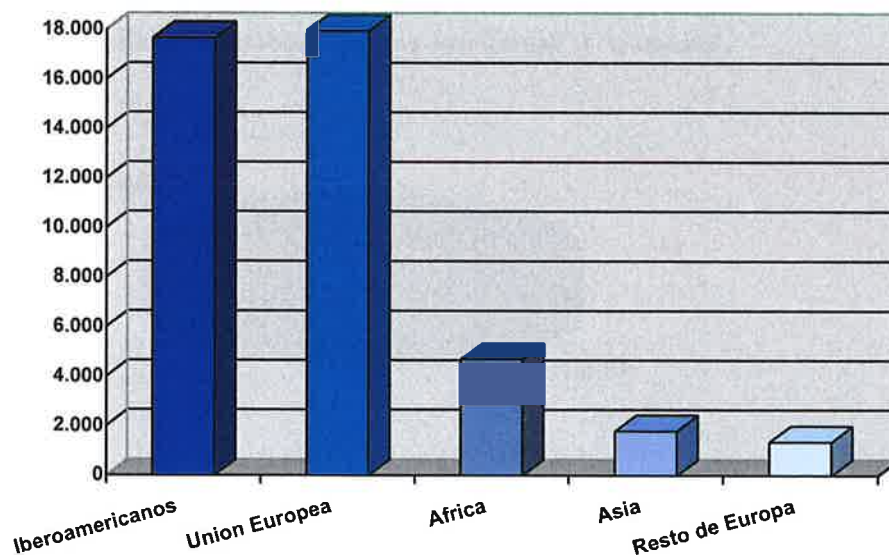
Fuente: Elaboración propia, según datos del INE de 2010

Asturias es una de las comunidades autónomas que menos población extranjera tiene en comparación con el resto de las comunidades españolas, según datos del INE 2010, había 49.286 extranjeros empadronados en Asturias, lo que supone el 4,5% de total de la población asturiana. En cuanto al sexo, está prácticamente igualado, en parte por la aceleración de procesos de reagrupación familiar y como ocurre en el resto de España es una población joven ya que la franja de edad más numerosa es la que va desde los 25 hasta los 34. Hay que señalar que estos datos se refieren al total de extranjeros, es decir, están incluidas también las personas que provienen de la U.E. así como de resto de países desarrollados.

Si tenemos en cuenta la presencia de extranjeros residentes, según datos del MTIN 2010, por continentes, son los de la Unión Europea (17.940) seguidos de los iberoamericanos (17.655) los grupos más numerosos y muy por debajo se encuentra África (4.692), Asia (1.786) y resto de Europa (1.345). Por países, los más numerosos según

datos del INE 2010 son: Rumania (7.792), Ecuador (3.631), Portugal (3.509), Colombia (3.429) y Brasil (3.408). La presencia de mujeres es mayor en casi todos los países mencionados anteriormente aunque es el caso de Brasil donde más del 70% son mujeres mientras que en el caso de Portugal apenas superan el 36%. Se concentran en el área central de Asturias, es decir: Oviedo, Gijón y Avilés seguida de las poblaciones de Mieres, Langreo y Siero.

Gráfico n2: extranjeros en Asturias según continentes



Fuente: Elaboración propia, según datos del INE 2010

Estos datos se refieren a las personas que tienen documentación, es decir que son residentes pero el número de extranjeros empadronados es superior por lo que se puede estimar que más de 4.000 personas se encuentra indocumentadas o en situación irregular, cifra que aumenta si se tiene en cuenta que algunas personas ni siquiera se encuentra empadronadas en la actualidad.

Tabla n°1: Población extranjera en Asturias 2010

	Hombres	Mujeres	Total
Personas empadronadas	24.412	24.874	49.286
Personas residentes	22.289	21.728	44.017

Fuente: Datos informe sobre la situación de la inmigración en Asturias en de UGT Asturias

Más de la mitad del total de extranjeros en Asturias que se encuentran en situación administrativa regular están documentados sobre todo en el Régimen Comunitario seguido del Régimen General más conocido como de Extranjería. Este hecho ocurre, debido, principalmente por la entrada en la U.E. de Rumania y Bulgaria, que trae como consecuencia que a partir de ese año los nativos de estos países pasen del Régimen de Extranjería al Comunitario y también sucede por los nuevos matrimonios entre españoles o extranjeros de la Unión Europea con personas de terceros países que adquieren desde el casamiento la condición de comunitario, según datos de la UGT 2010.

5.2) La participación de los extranjeros en los sindicatos: interna y externa.

En la actualidad, continuamente se esté hablando de la participación de la ciudadanía desde todos los ámbitos y esferas de la sociedad. Los políticos, los agentes sociales, los medios de comunicación, la Administración, los economistas hablan y expresan la necesidad de la participación de la ciudadanía pero cada uno de ellos se pueden estar refiriendo a sentidos diferentes, y todas de ellas, no por ello, deja de ser válidas. Pero este término no es neutro y según ciertos factores como pueden ser la ideología política o la implicación social o el ámbito desde que aparezca este término no tiene el mismo significado.

En el marco teórico, se hacía referencia a la importancia de la participación de los inmigrantes, en este caso, para conseguir la integración social. Para Subirats, en el Informe sobre Análisis de los factores de exclusión social, la Participación política y social, explica que es precisamente el indicador de no participación el que puede ayudar a identificar a las personas que están excluidas o en riesgo de exclusión. La cohesión social se consigue según el autor, cuando la ciudadanía pertenece, participa de las actividades, redes sociales, políticas o culturales que existen en un territorio. De esta manera, la pertenencia a una organización sindical es un síntoma de inclusión y por el contrario la no participación constituye una sociedad poco desarrollada. La no sindicación, en este caso se mide con las cifras de afiliación. Estos datos, según Subirats, *"pueden mostrarnos hasta qué punto, en un determinado territorio, los trabajadores participan de las entidades que legalmente les representan y que son reconocidas como plataformas legítimas de resolución de conflictos y canalización de demandas laborales y políticas. La no sindicación puede indicar que en un determinado contexto, el grado de cohesión, de implicación y participación institucionalizada de los trabajadores es escaso"*. (Subirats 2005:147)

5.2.1) La participación interna

5.2.1.1) La afiliación

Es la afiliación a los sindicatos, voluntaria, la que le otorga la legitimidad y el poder para defender frente a la patronal los derechos y condiciones laborales de sus afiliados. También es la afiliación aporta ingresos a las organizaciones sindicales, además las estructuras, es decir los sectores y territorio deriva de la afiliación. En términos generales, según el informe *Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico* de Köhler (2008) el perfil de los sindicatos respecto a la afiliación son los siguientes:

- la afiliación en España es baja, si se compara con los países centro europeo pero en número absoluto va creciendo.
- Proceso de terciarización de la afiliación, acercándose a la composición de la población asalariada.
- Más afiliación en la gran empresa, conforme más pequeña es la empresa también lo es la afiliación sindical.
- La afiliación femenina crece y también mayor peso de las mujeres en las estructuras sindicales.
- La presencia de los trabajadores inmigrantes en la estructura sindical es muy baja y está muy por debajo de su peso en el mercado de trabajo.

Aunque como se ha dicho España tiene una participación sindical baja respecto a otros países industrializados, si se tiene en cuenta la participación por comunidades autónomas Asturias es la comunidad autónoma con más afiliados en los sindicatos de todo el territorio español; la tasa de afiliación fue en 2007 de 32% que estaba muy por encima de la media 15% Köhler (2008). La tradición obrera que se forjó en el siglo XX, gracias al establecimiento de las grandes empresas del metal y el carbón, ha constituido una de las primeras causas de la gran participación y organización de los trabajadores alrededor de los sindicatos.

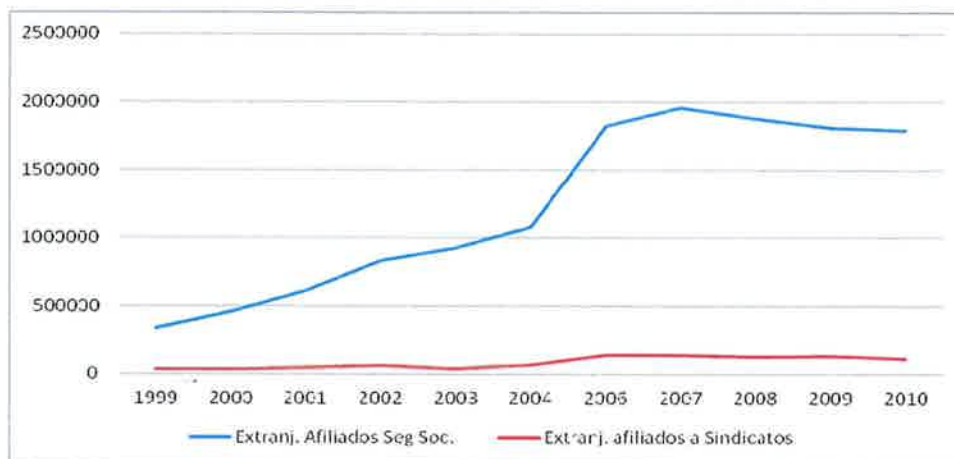
En la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo se pone de manifiesto la relación entre afiliación e inmigración y algunas de las conclusiones a la que se llega es que las personas de origen extranjeros se afilian muy poco a los sindicatos en comparación con las personas de origen español. Se observa, que la afiliación es reducida respecto al cómputo total de trabajadores pero esta afiliación se reduce a menos de la mitad en el caso de la afiliación extranjera. Tampoco aumenta la afiliación cuando lo hace el conjunto de trabajadores extranjeros, mientras que el comportamiento en cuanto a la afiliación no varía de forma apreciable. Ser extranjero reduce significativamente la posibilidad de ser miembro de un sindicato.

Tabla n°:2: Evolución de extranjeros afiliados a la seguridad y sindicatos

Años	Extranjeros afiliados a la seguridad social	Extranjeros afiliados a los sindicatos
1999	334.976	32.828
2000	454.571	33.184
2001	607.074	45.531
2002	831.658	59.048
2003	925.280	40.712
2004	1.076.744	66.758
2005	1.823.973	142.270
2006	1.823.973	142.270
2007	1.961.106	143.161
2008	1.882.224	129.873
2009	1.811.879	135.891
2010	1.792.533	118.307

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo

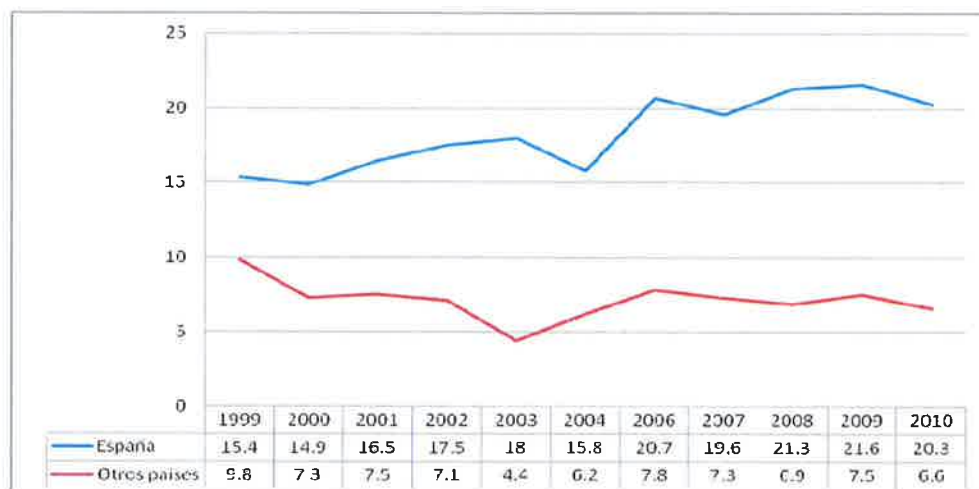
Gráfico nº 3: Evolución de extranjeros afiliados a la seguridad y sindicatos



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

Como se puede observar en el siguiente gráfico sobre la tasa afiliación sindical según nacionalidad en España, son las personas extranjeras las que menos están afiliadas al sindicato en comparación con los trabajadores de nacionalidad española.

Gráfico nº 4: tasa de afiliados a sindicatos según la nacionalidad



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

En todos los casos, se muestran diferencias de más de 12 puntos con respecto a la media de afiliados del cómputo global. Se puede decir que la incorporación de los inmigrantes a los sindicatos es muy baja.

5.2.1.1.1) Motivos y vías de la afiliación

En el informe sobre participación y afiliación que elaboró Comisiones Obrera de Asturias en 2008, realizada a través de una encuesta a representantes, delegados y delegadas sobre temas relacionados con la participación, cuando se les pregunta sobre los motivos que tuvieron para afiliarse, un 49,6% de los encuestados contesta que por afinidad política, es decir alrededor de la mitad de los encuestados se afiliaron al sindicato por tener consonancia ideológica con el sindicato. Muy por debajo, el 19,4% responde que se afiliaron para recibir asesoramiento laboral. Apenas un 8% contestan que por el interés en la participación sindical y los demás motivos que no alcanzan el 5% son por los servicios que ofrece el sindicato o por el descontento con otros sindicatos. No hay que olvidar que estos datos se refieren a un sindicato en concreto por lo que los porcentajes pueden variar si la pregunta fuese dirigida a afiliados de otras organizaciones sindicales.

Llama la atención, que un 19,4% de los encuestados se hayan afiliado para recibir asesoramiento laboral que concuerda con los técnicos y responsables de departamentos de inmigración entrevistados para este estudio, cuando opinan sobre el motivo principal que tienen los inmigrantes para afiliarse a un sindicato. Aunque a diferencia de los trabajadores autóctonos la puerta de entrada al sindicato por parte del colectivo inmigrante es a través de las consultas en los departamentos de inmigración y centro de información y asesoramiento, también varía según la actividad laboral que ocupen.

“Nuestro foco principal de afiliación para los inmigrantes es la atención en la documentación y allí le explicamos sobre la afiliación y esa es la vía principal para la afiliación.” (entrevista nº 1)

“(…) Yo creo que es según la actividad en la que estén. La gente que se está en la construcción se afilia por la propia empresa, porque tiene comités de empresa muy fuerte. Los delegados de esas empresas sí vienen con ellos para ayudarles en algún problema. La gente que trabaja en servicio doméstico se afilia porque han tenido un problema y les ha ido bien pues sigue con la afiliación. Pero suelen preguntar pero oye, qué es eso de la afiliación y cuando se lo explica pues se afilian”(entrevista nº 3)

Una de las personas entrevistadas explica que la participación sindical está en relación con la integración social de los inmigrantes y así según su propia experiencia, los inmigrantes que llevan tiempo viviendo y que tienen una red familiar y social más arraigada, se traduce en una mayor participación.

“La gente, a través de los hijos están más integrada: que si el colegio, o sea, la gente que tiene familia suele estar más integrada a nivel general y se afilian más.”(entrevista nº3)

Es necesario señalar que uno de los problemas a la hora de recabar datos sobre la afiliación sindical de extranjeros en Asturias, ha sido que no existen documentos públicos donde aparezcan estos datos, este déficit de información muy necesaria para el desarrollo de esta investigación ha ocasionado que se busquen datos de afiliación en los sindicatos a nivel estatal ya que puede dar una idea de lo que ocurre en esta región. Aún sin saber el número exacto de extranjeros trabajadores y afiliados a los sindicatos, sí han podido explicar los entrevistados en cuáles sectores laborales se concentran y se afilian más estos trabajadores. En Comisiones Obreras de Asturias que es el sindicato donde más información se ha podido recabar, comentaba el entrevistado sobre la afiliación:

“La federación que más afiliados tiene es FECOMA, que es construcción y madera que es alrededor de 600. Son hombres, hay muchísimos marroquíes y portugueses y después pasa a latinoamericano, ecuatorianos, fundamentalmente. La siguiente federación es de actividades diversas: servicio domésticos, trabajos de dependencia. Son mayoritariamente mujeres, alrededor de 250 más o menos. (...)Y luego estaría, donde son también mayoritariamente mujeres, alrededor de unos 230, lo que nosotros llamamos FECOH, que es comercio y hostelería.”

Tal y como se pone de relieve en el *Estudio Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico*, las razones principales para desafiliarse de un sindicato son las carencia de información y atención a los afiliados, además en diversas encuestas se advierte que la opinión pública creen necesario los sindicatos para la defensa de los intereses de los trabajadores pero hacen una crítica sobre la politización y alejamiento de los líderes sindicales de la realidad laboral; en cambio, la actitud de los trabajadores y (este hecho no difieren entre los nacionales de los extranjeros), es cada vez más pragmática o más instrumental, buscando en los sindicatos respuestas a problemas laborales sin identificarse con la ideología ni con los fines sociales más amplios.

5. 2.1.2) Cargos de responsabilidad

Otra dimensión que mide la participación, es además de las consultas y la afiliación, el número de representantes sindicales de origen extranjeros, así como miembros en los órganos de dirección de las distintas estructuras sindicales. En este caso, según datos de la Secretaría de Inmigración de CCOO existían en 2004, un total de 2478 extranjeros delegados sobre un total de 275.549 delegados de origen nacional, lo que supone un 0,9% del total de delegados (González 2008:101). Esta infrarepresentación también existe en Asturias y se extiende al resto de sindicatos del Principado. Las causas que se alegan en términos generales, desde el Estudio *Los Sindicatos ante la Inmigración* van desde la reciente llegada de los inmigrantes, las dificultades para conocer la vida empresarial y del propio sindicato y también el tiempo necesario para coger confianza ante los propios compañeros en los centros de trabajo.

En el caso del Principado de Asturias también se observa como una barrera para participar a través de cargos con responsabilidad dentro del sindicato y en los centros de trabajo, está en relación con el bajo número de inmigrantes trabajadores y con los sectores donde trabajan este colectivo de inmigrantes, están atomizados. Desde los ámbitos internos de los propios sindicatos sensibles a estos cambios que aunque en algunas comunidades autónomas es todavía baja respecto a otras donde la presencia de inmigrantes es muy elevada, forma parte de las directrices internas de la organización y así lo comenta un responsable de departamento entrevistado:

"(...) La presencia es pequeña, entonces en los sectores más organizados, con más presencia sindical, prácticamente no existen personas inmigrantes. (...) Nosotros tenemos directrices internas u orientaciones internas de que las personas que componen el mercado laboral está cambiando, que hay una nueva realidad, y promover que haya delegados de personal que sean inmigrantes, en igualdad de condiciones" (entrevista nº 1)

Esta promoción para impulsar la labor de representación sindical de origen extranjera se realiza a través de formación en materia sindical y empresarial al igual que ocurre con la población nacional. Sin embargo, no hay que olvidar que en el caso de los inmigrantes el idioma puede constituir una barrera en algunos casos que impida el acceso a cargos de responsabilidad como es éste. Otro problema que resaltan las personas entrevistadas es que a menudo los inmigrantes más activos desarrollan ese potencial a través de asociaciones de inmigrantes que rebasa el carácter laboral de los sindicatos. La

participación en otras organizaciones sociales de alguna manera puede llegar a ser una competencia para el sindicato.

5. 2.1.3) Asistencia a cursos, jornadas, movilizaciones

Otra manera de participar es asistiendo a cursos que se promueven a través de los sindicatos. Uno de los principios que tienen los sindicatos es la no discriminación por origen, es decir los inmigrantes una vez insertos en el mercado de trabajo se considera dentro de la organización como un trabajador de origen español. Se les defiende siguiendo los mismos cauces que para la población trabajador autóctona. En este sentido, cuando se oferta algún curso de formación específica laboral, se destina al conjunto de los trabajadores sin cuotas para minorías o colectivos específicos. Esta normalización en el trato, persigue la igualdad y eliminar cualquier sospecha por parte del resto de trabajadores de dar prioridad a ningún colectivo específico.

En las diferentes entrevistas realizadas para recabar información sobre la participación de los inmigrantes se encontró disparidad de actuaciones frente a ofrecer cursos formativos destinados solamente al colectivo de inmigrantes y así, aunque todos concuerdan en la visión del inmigrante como un trabajador más, sin tener en cuenta el origen, en algún caso se llevan a cabo cursos destinados al colectivo:

“el único curso que damos específicamente para inmigrantes, es uno que damos desde el área de inmigración, porque recibimos una subvención, a través del Fondo Social Europeo y lo damos todos los años. Al principio estaba relacionado con la búsqueda de empleo o habilidades sociales y tal, pero bueno, como vimos que la gente demandaba más formación ocupacional, pues llevamos unos años ofertando cursos de cuidados básicos en atención a personas dependientes” (Entrevista nº 3)

5.2.2) La participación externa

En Asturias y dado que el origen de los departamentos de inmigrantes de los sindicatos son relativamente jóvenes (no más de 20 años) y la formación de los técnicos de las organizaciones y asociaciones que trabajan con inmigrantes, suelen provenir del mundo social: trabajadores sociales en muchos casos, sicólogos, educadores, etc., hace que el trabajo en red entre muchas de las organizaciones sea una forma de trabajar para conseguir una mayor efectividad en las acciones propuestas. En numerosas ocasiones comparten el mismo público pero desempeñando funciones diferentes, y al ser una Comunidad pequeña pero diversa, el constante intercambio de información y de solidaridad entre unas y otras es seña de identidad de estas organizaciones. Por ejemplo, cuando se organiza unas jornadas por una asociación que trabajan con este colectivo, las demás suelen asistir porque más adelante, en el caso contrario se espera esa reciprocidad. O en otro caso, cuando aparece un caso con una problemática determinada de un inmigrante, también se emplea la ayuda a otras organizaciones sociales para darle respuesta de la manera más correcta y satisfactoria. Este trabajo en red se apoya desde la Administración, a través de la asignación de subvenciones para aquellos proyectos presentados por entidades sociales que los desarrollen en colaboración con otras organizaciones.

“Bueno, lo primero es decir que se trabaja mucho en red. De hecho yo recibo muchas llamadas de los servicios sociales porque hay mucho desconocimiento, no de extranjería pero desde la Administración no tienen información. Hay buena relación con el resto de sindicatos y se avisa con el resto de organizaciones que normalmente trabajas.” (Entrevista nº 2)

En el informe sobre afiliación y participación de Comisiones Obreras de Asturias uno de los retos que se plantean para la acción futura del sindicato, es la necesidad de tener más presencia en las organizaciones sociales como pueden ser el movimiento vecinal, feminista, juvenil, etc., como estrategia de llegar a la sociedad como algo cercano y allegado, que se entienden que el sindicato ve los demás problemas sociales como problemas que afecta también a la acción sindical y también para llevar la postura sociopolítica del Sindicato CCOO no sólo a la empresa sino también a la sociedad civil en general. (CCOO 2008:40). En este sentido, hay que decir, que la singularidad de los centros y departamentos de atención al inmigrante de los sindicatos, participan y colaboran en estrategias de actuación conjunta y de apoyo a las demás organizaciones sociales de la región, sobre todo aquellas que tienen que ver con la inmigración y también con las minorías étnicas. El movimiento de mujeres en la región ha sido tradicionalmente de los más

participativos del resto del país, sobre todo el feminista y así los sindicatos participan de forma activa en el Consejo de la Mujer a nivel de comunidad autónoma y también a nivel local, como es el caso de Gijón.

Una de las personas entrevistadas relaciona la participación sindical con la estabilidad familiar, la integración social de los inmigrantes. Según su experiencia sindical, los varones que viven solos suelen involucrarse menos en temas que no sean relacionados directamente con el trabajo, así lo explica:

“La participación la puede llevar a cabo pues personas que llevan ya entre 5 o 10 años entre nosotros, que ya tienen una situación regularizada, y sobre todo los que tienen hijos aquí participan mucho más que los que no tienen a nadie. Porque aquí a veces llegan personas, pues marroquíes, africanos, gente que está sola, que a lo mejor llevan aquí 8 o 10 años y la participación es nula. Simplemente vienen a los sindicatos o a aquellas entidades que los pueden ayudar en determinadas circunstancias o en determinados aspectos y lo único que hacen es trabajar, trabajar y trabajar.”
(Entrevista nº 3)

5.3) Barreras que impiden la participación sindical de los trabajadores inmigrantes en Asturias

5.3.1) Barreras estructurales

5.3.1.1) Sectores de producción que ocupan

La perspectiva teórica de la segmentación el mercado laboral presenta unos rasgos propios que explican las principales transformaciones del trabajo en relación al mercado laboral y a la estructura social. Este enfoque permite diferenciar a la población en segmentos con condiciones de trabajo y de la vida que son diferentes según el lugar en que se ubiquen laboralmente: el nivel salarial, la seguridad en el empleo, las posibilidades de promoción son indicadores que ponen de relieve de qué segmento o nivel se ubica los trabajadores. Entre las características contextuales que definen los distintos puestos de trabajo donde se sitúan los trabajadores, se encuentran: el sector de actividad, el tipo de empresa, el tamaño, también la existencia de derechos laborales y sindicales. (López 1998: 45-52)

Los sectores de producción que ocupan los inmigrantes en la región son los mismos que a nivel nacional aunque el mayor número en la región se concentra en el sector servicios, aunque es en el servicio doméstico donde el 83% de las personas que trabajan son inmigrantes económicos, es decir, provenientes de terceros países y además son en su mayoría mujeres. Por debajo está la construcción 15,5% de afiliación, la industria un 8,95%, principalmente.



Fuente: Observatorio público de empleo. Principado de Asturias.

En el caso del servicio doméstico hay que destacar que es un sector muy precario pues tradicionalmente existe una gran parte de economía sumergida y dado que el trabajo se realiza normalmente en las casas de los empleadores es muy difícil poder controlar las condiciones laborales desde las inspecciones de trabajo. Otro dato relevante a señalar es que las inspecciones de Trabajo en 2010, según UGT, ha disminuido sus actuaciones de extranjerías un 55%, hecho que ahonda en la precariedad en la que persisten gran parte de los trabajadores extranjeros. El proceso de inserción laboral de las mujeres que emigran empieza, normalmente, en trabajos de interna que dada las duras condiciones que tienen ya que deben vivir con la persona que emplea, son trabajos que suelen en su mayoría ser rechazados por los autóctonos, por lo que esa vía de entrada es más fácil y segura para ahorrar dinero y para conseguir la regularización. En una segunda fase, buscan empleos en régimen de externa, y cuando consiguen cierta estabilidad económica, deciden traer a sus familias a través de la reagrupación familiar.

La segmentación del mercado laboral y el cambio en el perfil sociológico de la población activa, son dos factores que están relacionados directamente con la participación de la mano de obra extranjera en los sindicatos. La ocupación de puestos de trabajos más marginales se encuentran las mujeres y los inmigrantes: predominio de trabajo temporal, centros de trabajos muy dispersos, gran peso de pequeñas empresas lleva consigo que se conviertan en trabajadores que se sitúan en periferia del mercado laboral, donde los sindicatos apenas tiene incidencia. El movimiento sindical se ha forjado en los trabajadores de las grandes empresas, de los sectores industriales y la minería principalmente; estos cambios estructurales económicos que se han dado en los países posindustriales, ha ido en detrimento de la militancia sindical. (Richards Adrew 2009)

El sociólogo Köhler, por su parte, pone el énfasis en que desde las propias organizaciones sindicales no existe respuesta a estos cambios en la sociedad actual: *“Y de momento también creo que es evidente que el movimiento sindical no ha encontrado una respuesta eficaz, hay un discurso, pero no una respuesta organizativa y de acción sindical eficaz frente a los retos que plantea la globalización. Con todas estas evidencias no quiero compartir los estereotipos que se encuentran en el discurso público sobre, digamos, una muerte lenta del movimiento sindical, sobre una creciente corporativización; es decir, con la fragmentación o heterogeneidad de la población asalariada surgen incluso más sindicatos, pero cada vez más reducidos en su ámbito de acción y en su base social, y que los sindicatos sean meras víctimas de la globalización”*. (Köhler 2008:57)

La perspectiva del análisis de la segmentación señala que las diferencias sociales entre los trabajadores, ya que en las condiciones en que realizan sus trabajos como en sus condiciones de vida hay diferencias estructurales importantes para la obtención de ingresos. En este sentido se pone de manifiesto cómo existen variables que influyen en acceso y permanencia de un tipo de puestos de trabajo u otro: el sexo, la edad, la cualificación profesional, el nivel educativo, la etnia, etc. También, las relaciones sociales que se tengan es un factor que influye en el acceso a determinados puestos de trabajo o a la movilidad laboral. La capacidad de negociación colectiva es otro factor que es relevante sobre las posibilidades para acceder a un segmento u otro (López 1996: 53-54).

Como ya se ha apuntado anteriormente la vulnerabilidad de los inmigrantes en el mercado laboral es mayor que la de los nativos debido a que se concentran en sectores de producción de más baja cualificación y menos capacidad de protección. Esta vulnerabilidad también se encuentra en la temporalidad de la contratación, en los accidentes laborales, en la salud laboral, etc. (Cachón 2009: 251-254):

- Si el 25% de los asalariados españoles tienen un contrato temporal, esa proporción supera el 50% entre los extranjeros en España.
- Se puede decir que los extranjeros tienen un 56% más de probabilidad de tener un accidente mortal, un 46% más de tener un accidente grave y un 42% más de tener un accidente leve.
- El “síndrome de Ulises”, enfermedad profesional que padecen los inmigrantes y que tiene que ver con el estrés, la soledad y la adaptación a una nueva forma de organización, laboral, social, cultural, etc., que desemboca en unos riesgos psicosociales en el trabajo.

Este fenómeno de crisis del trabajo y precarización laboral afecta sobre todo a los inmigrantes como colectivo además de los jóvenes y mujeres, sobre manera a los trabajadores de sectores de baja cualificación. Los inmigrantes se ven obligados a realizar trabajos que la población autóctona no está dispuesta a hacer, con malas condiciones laborales y a menudo en la economía sumergida. Estos nuevos cambios en la estructura laboral está produciendo transformaciones en los sistemas de estratificación social con un aumento de sectores sociales vulnerables, y una extensión de la exclusión social que además se ven agravados por los recortes sociales que se están produciendo en los últimos tiempos. (Del Campo y Tezanos 2010: 23). Durante años, la inmigración llegada a España ha tenido efectos positivos sobre la actividad económica y ha supuesto que se pueda mantener el desarrollo económico. Los inmigrantes han trabajado en los sectores en los que

existía una demanda de mano de obra, es decir, si han sido mano de obra poco cualificada ha sido porque había una demanda en este sentido. Por eso, en la situación tan precaria que existe en la actualidad, no se puede buscar la responsabilidad en el propio colectivo sino que hay que buscarlas en las propias estructuras económicas del país.

La sociedad actual con valores cada vez más individualista donde la vida laboral se percibe como una lucha individual en un entorno muy competitivo, con biografías laborales cada vez más fragmentadas dificulta la acción sindical. Los inmigrantes, aunque entre ellos exista lazos de solidaridad y redes sociales para poder sobrevivir de forma menos precaria, compartiendo vivienda en muchos casos, así como prestándose ayuda mutua tanto en el cuidado de los menores, como en otros órdenes de la vida cotidiana, se enfrenta de manera aislada a la búsqueda de empleo. Las ayudas de las organizaciones sociales suponen una de las vías más eficaces para la búsqueda de empleo, Cruz Roja, ACCEM, Cáritas, etc., ofrecen servicios de empleo y formación. La ayuda a domicilio, es uno de los ejemplos de esta forma para insertarse laboralmente pero en el caso de la construcción, se consigue el trabajo de forma más individual.

5.3.1.2) Características del mercado de trabajo donde están los inmigrantes (pequeñas empresas)

El tamaño de la empresa se asocia a la estabilidad en el empleo y a la seguridad laboral. Las características propias del mercado laboral en España, con poca presencia de representación laboral en la pequeña empresa y de negociación colectiva hacen que se presente la relación que a menor tamaño empresarial mayor inestabilidad del empleo y de seguridad laboral. En el Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España de 2010, se indica que en el pasado año:

- Los accidentes mortales se concentraron en empresas de 10 a 49 trabajadores, siendo el dato más significativo 8,1 accidentes mortales por cien mil afiliados en empresas de 26 a 49 trabajadores.
- Los accidentes graves tuvieron una incidencia mayor en las empresas de 1 a 49 trabajadores, destacando especialmente el dato de 58,4 accidentes por cien mil afiliados en empresas con plantilla de 10 a 25 trabajadores.
- La siniestralidad global fue muy elevada en las empresas con plantillas de 10 a 249 trabajadores y mostraron el dato más elevado las empresas de 26 a 49 trabajadores con 6.500,3 accidentes por cien mil trabajadores afiliados.

Según datos del Informe Condiciones laborales y siniestralidad en el colectivo de trabajadores inmigrantes 2008, la tasa de incidencia de los accidentes total en jornada de trabajo para trabajadores españoles fue de 4.889,3 mientras que para los extranjeros fue de 6.567,2. La tasa de incidencia de los accidentes mortales de extranjeros en ese año fue de 7,6 frente a 4,8 de los trabajadores españoles. No solo es más elevado en el caso de accidentes mortales sino también en los de carácter grave y leves. Son los varones extranjeros los que sufren más accidentes, más que las extranjeras pero también más que los varones nacionales.

Algunas de las conclusiones a la que llegaron en este estudio sobre siniestralidad laboral son las siguientes:

- La incidencia de accidentes en jornada de trabajo es mayor en trabajadores extranjeros que en los españoles.
- Existe mayor incidencia en las trabajadoras extranjeras.
- Los trabajadores extranjeros de empresas subcontratadas sufren más del doble de accidentes totales y mortales que los trabajadores nacionales de este mismo tipo de empresas.
- La incidencia de los accidentes de trabajo en jornada tanto para inmigrantes como para españoles es mucho mayor cuando los contratos son temporales que cuando son indefinidos. Además, comparativamente se observa una frecuencia de accidentes laborales de más del doble en el colectivo de trabajadores temporales extranjeros respecto al colectivo español, tanto en accidentes totales como en mortales
- Comparativamente los trabajadores extranjeros sufren más accidentes mortales in itinere que los españoles, y la relación es casi del doble si dichos accidentes son de tráfico.

Otro aspecto que define la estructura del mercado laboral es la posibilidad o no de promocionar laboralmente. La promoción en las empresas es escasa en la pequeña empresa. En un Estudio de CCOO sobre la situación de los inmigrantes en Asturias de 2008, se pone de relieve cómo el 80,6% de la población extracomunitaria sigue, después de siete o más años trabajando en la región, en la misma categoría laboral y solamente mejora un 19,4%. Los colectivos que mejoran son los de origen europeo y asiático que estos últimos tienen una alta proporción de trabajadores autónomos.

Los sindicatos, tradicionalmente donde tienen más poder de organización y presión es en las grandes empresas insertas en el sector metal y otras industrial y Administración Pública. Son precisamente en estos sectores donde los inmigrantes apenas ocupan espacios laborales. Por el contrario, en la pequeña empresa como es la hostelería (sidrerías, restaurantes, bares, etc.,) donde la presencia sindical es casi inexistente. Así lo expresa un responsable sindical entrevistado:

“No es lo mismo ser un trabajador del Alimerka donde hay tres comités de empresas y hay miles de trabajadores que el bar Pepito Pérez que hay un ayudante de cocina y el dueño. Son sectores atomizados donde nosotros tenemos serias dificultades para llegar a los trabajadores con carácter general cuanto más a los inmigrantes.”(Entrevista nº 1)

Tal y como se recoge en el Estudio sobre diversidad en las empresas asturianas, en la pequeña empresa, a la hora de contratar a los inmigrantes lo que tienen más en cuenta es la actitud del trabajador, que tal y como se indica es un criterio subjetivo e inconcreto, mientras que en la mediana y gran empresa se valora más por parte del empleador la formación y la experiencia que como se puede observar, son criterios objetivos. La ambigüedad del criterio actitud como elemento diferenciador para contratar a una persona inmigrante, trae como consecuencia pensar por una parte, que lo que buscan en realidad los empleadores de pequeñas empresas es a trabajadores que muestren interés o responsabilidad, pero también se puede deducir como se recoge en el Estudio que buscan a trabajadores sumisos, que no reivindiquen derechos. En este sentido, un sindicalista que se entrevistó para la investigación, sentenció: *“¿actitudes? Hay un poquito de todo. Muchos empresarios están encantados porque estos no dicen ni “mú”, los otros protestan mucho”.* (Capellín et al. 2010:63)

Si la característica que define al trabajador inmigrante de la pequeña empresa frente al autóctono es su *actitud*, cabe pensar que serán menos proclives a participar en el mundo

sindical. En la pequeña empresa y en la microempresa, las condiciones laborales se dan entre empleador y empleado, sin que existan personas que representen a los trabajadores, sobre todo en sectores como la construcción, la hostelería y sector servicio doméstico.

Estas ocupaciones que no son atractivas, en principio para la población autóctona sobre todo porque las malas condiciones laborales, son aprovechadas por el colectivo inmigrante. Para los sindicatos supone un problema defender a trabajadores que son invisibles para la sociedad. También, y así se afirma en el estudio de los sindicatos ante la inmigración que la contratación de mano de obra sin cualificar trae como consecuencia la pérdida de calidad del trabajo, que ocurre tanto en la construcción, en empresas que construyen viviendas, chalets, donde existe poco control sobre la seguridad en riesgos laborales. Para los sindicalistas está probada la relación eventualidad e irregularidad. (González 2008)

Lo mismo ocurre en la hostelería, los puestos de trabajo destinados a los inmigrantes suelen ser los más precarios mientras que los autóctonos que trabajan en la hostelería, suelen tener formación y experiencia en el sector por lo que busca mejores condiciones salariales y de trabajo. En las ocupaciones con la ayuda a domicilio y limpieza, la afiliación a nivel nacional es muy baja y los sindicatos tienen esperanza que como consecuencia de la Ley de Dependencia, aumenten los puestos de trabajo y que haya un trasvase del sector informal en donde se encuentra la mayoría de mujeres que trabajan cuidando a enfermos y personas mayores, al sector regulado de la ayuda a domicilio. (González 2008)

Según un Estudio del Colectivo Ióe de 2003, la baja presencia de trabajadores de la pequeña empresa en los sindicatos es consecuencia de dos factores: el individualismo y/o conformismo de los trabajadores y el miedo a las represalias por parte de los empleadores. En el primer caso, puede darse un desinterés por lo que pase alrededor en aras de bien individual y también darse una actitud sumisa frente a las penosas condiciones laborales que se puedan estar padeciendo. En el segundo caso, el miedo de muchos trabajadores a que sus empleadores en el caso de acudir a alguna movilización sindical o secundar una huelga, etc.

No hay que olvidar que los cambios tan significativos que se están dando en la actualidad en el mercado laboral como consecuencia de la acuciante crisis económica, ha propiciado que los trabajadores autóctonos que hasta hace muy poco era todavía reticentes a ocupar según qué puestos laborales más denigrados sociales, están dispuestos a trabajar de lo que sea, indistintamente de la formación adquirida o a marcharse fuera del país en

busca de nuevas oportunidades laborales que les permita además de adquirir unos ingresos económicos acordes a su formación, una estabilidad personal. Sobre todo los jóvenes universitarios que son los que mejor formación tienen, son los que deciden marcharse, pero los que se quedan, opositan en ofertas de trabajo de la administración de muy baja categoría profesional como puede ser el sector limpieza.

“Ahora mismo, por las crisis, hay autóctonos que se encuentran en peores condiciones que los inmigrantes que están trabajando. Entonces, se les considera en las mismas circunstancias y por tanto si tienen que hacer una reclamación tienen que ir directamente a los abogados y las condiciones de pago tienen que ser las mismas que los españoles”.

Esta crisis ha propiciado que los nativos e inmigrantes compitan por los escasos puestos de trabajo por lo que puede acarrear, a largo plazo, nuevos conflictos en razón del origen y por esta causa es necesario que desde la Administración se implemente políticas de integración donde se deje de ver al inmigrante como mano de obra y se construya una imagen de ciudadanía (Cachón 2009)

5.3.1.3) Escasa presencia de inmigrantes en la región.

La poca presencia de inmigrantes en la región en comparación con el resto de comunidades autónomas, hace que también sea otra variable se explique la baja participación laboral y como consecuencia la baja participación sindical.

Como ya se comentó anteriormente, la imposibilidad material de conseguir datos sobre afiliación sindical de la región, por razones ajenas al investigador, hace que no se pueda hablar sobre datos objetivos pero sí sobre aproximaciones porque a lo largo de todas las entrevistas realizadas a los responsables de los distintos sindicatos, han hecho hincapié en la baja participación de este colectivo respecto al resto de los trabajadores.

Desde la crisis económica de 2008 son muchos los inmigrantes que han abandonado el Principado de Asturias. Algunos han decidido probar mejor suerte en grandes ciudades como Barcelona o Madrid, la movilidad de la inmigración es una constante que define el proyecto migratorio de los extranjeros. También, según explica una de las personas responsables del departamento de Inmigración, ha crecido el número de consultas de inmigrantes que provienen de otras comunidades autónomas, tal y como lo explica a continuación:

“Recién llegado ves muy poco, ves mucha gente rebotada de otras comunidades autónomas. Gente que viene a ver a algún familiar y viene a preguntar: “¡joye!, para estar aquí qué es lo que tengo que hacer”, eso veo más. Ahora, gente que venga como antes, no. Hace ocho años, veía a mucha gente que venía con un visado de turista y lo que querían era ver cómo se podían quedar. Ahora ves a mucha gente rebotada de otras comunidades autónoma”. (Entrevista nº 2)

Pero esa movilidad también se da hacia los países de origen, que en ese caso se denomina retorno. El gobierno en 2008 creó un programa denominado de Plan de Retorno del gobierno al que se acogió, según fuentes de CCOO, 106 extranjeros, son datos referidos a agosto de 2011. Poco a poco y aunque son datos pocos significativos, en la medida que la crisis se ha ido extendiendo como una mancha de aceite, también ha ido aumentado la población inmigrante que se ha marchado. Aunque hay que señalar que el número tan reducido de inmigrantes que se han acogido al Plan tiene que ver con las estrategias que presentan estos trabajadores ante la crisis ya que aunque la situación haya empeorado también lo ha hecho en sus países de origen. Una de las estrategias de supervivencia, es según el artículo *Crisis Económica, Inserción Laboral y Estrategias de los Inmigrante. Una propuesta de análisis* es la aceptación de peores condiciones laborales además de la incorporación al trabajo de miembros de la familia hasta ahora inactivos

La movilidad tampoco parece ser para estos autores una estrategia muy ventajosa para la población inmigrante pues la situación es precaria en todas las comunidades autónomas y al menos en el lugar de origen se suele tener creadas redes sociales que propician más oportunidades laborales y de solidaridad que en otros lugares donde se carecen de ellas. La reducción del consumo y minimización de los gastos son otras formas de sobrevivir para uno de los colectivos más golpeados por la crisis. Según se explica en este artículo la crisis degrada las condiciones del proceso de inserción de los inmigrantes en términos de seguridad socio-jurídica, condiciones de vida y posibilidades de procesos vitales básicos. (Torres y Gadea 2010: 78-81).

Otra forma de retorno es la destinada a personas que no tienen ningún recurso económico y se les ha agotado las vías de prestaciones por desempleo y ayudas sociales. En este caso, a través de organizaciones sociales se les facilita el viaje a sus países de retorno.

En la actualidad hay menos entradas que salidas en Asturias. Este hecho también ha propiciado que las bajas de afiliación a los sindicatos se hayan visto mermadas. Para los

responsables de los sindicatos existe una clase de retorno que no muestra las cifras por carecer de control por parte de la Administración. Se sabe que las cifras del padrón están aumentadas sobre la población...

“ (...) es el retorno silencioso, ni me doy de baja en el padrón, ni en tarjeta (...).”
(Entrevista nº 1)

5.3.2) Barreras económicas

5.3.2.1) Bajos salarios

En el capítulo sobre cómo se comportan los trabajadores autóctonos ante la inmigración del Estudio *Los sindicatos ante la inmigración*, a través de la técnica cualitativa de grupos de discusión con trabajadores españoles de distintos sectores de producción, afiliados y distintas comunidades autónomas, se explica cómo el sueldo se ha convertido en el primer problema que tienen los trabajadores autóctonos con la llegada de la inmigración. Distinguir a los compañeros inmigrantes como competidores que son capaces de vender su trabajo más barato, y que conlleva un efecto negativo para el resto de trabajo, y que se traduce, en definitiva en una bajada de salarios para el conjunto de trabajadores. Otros grupos entrevistados, vuelcan la responsabilidad de esta situación en los empresarios españoles que se aprovechan de una mano de obra más barata y vulnerable y también culpabilizan al gobierno por mantener en situación irregular a buena parte de los inmigrantes. (González 2008: 113-114).

Como ya se ha explicado, las ocupaciones del colectivo de inmigrante son las más precarias dentro del mercado laboral de Asturias. Las cuotas sindicales aunque no se puede decir que sean muy altas si se tiene en cuenta las ventajas que ofrece a los trabajadores afiliados, como es la defensa laboral en el caso de tener un conflicto laboral tanto con la patronal como con los compañeros de trabajo.

Además, la vulnerabilidad en ellos es mayor, en muchos casos, que para la mayoría de la población activa, así que esa desprotección podría verse amortiguada por la pertenencia a una organización sindical, que vela por los derechos de la clase trabajadora. Pero, cuando el salario se sitúa en muchas ocasiones por debajo del Salario Mínimo Interprofesional y además se tienen cargas familiares, cualquier extra como puede ser la cuota a una

organización de carácter social supone un lujo lejos del alcance de muchos inmigrantes. La carestía de la vivienda, de la comida, además de los gastos comunes que sostiene cualquier persona, para cualquier trabajador puede suponer no poder tener ninguna capacidad de ahorro; en el caso de los inmigrantes además, este hecho se ve agravado por carecer de colchón familiar que amortigüe esta precariedad. El resultado es que prescinden de cualquier factura y pago que no sean taxativamente obligatoria hacer frente.

5.3.2.2 Desempleo

Otra de las causas que explican los entrevistados sobre la baja participación en la vida sindical de los inmigrantes es el creciente desempleo que sufre cada vez más la población activa. En España, En el caso de los varones el paro es más alto que en el de las mujeres (342.492 y 248.622 respectivamente); este hecho puede deberse a que los extranjeros ocupan sectores de producción más afectados por la crisis económica, como es el caso de la construcción, la industria y la hostelería. En cuanto a lo sectores de producción donde se registran más parados es el de servicio pero no hay que olvidar que engloba la hostelería, que es un sector que como se ha dicho anteriormente trabajan normalmente los extranjeros

Tabla nº: 3 Evolución del paro registrado de extranjero en España por sexo, y sectores económicos. Septiembre de 2011

	DATOS ABSOLUTOS MES	ZONA ORIGEN	
		PAIS COMUNITARIO	PAIS EXTRACOMUNITARIO
SEXO HOMBRES	342.492	99.252	243.240
SEXO MUJERES	248.622	85.571	163.051
AMBOS SEXOS	591.114	184.823	406.291
SECTORES AGRICULTURA	40.451	12.536	27.915
INDUSTRIA	42.360	14.846	27.514
SECTORES CONSTRUCCION	137.923	38.966	98.957
SERVICIOS	300.658	96.711	203.947
SIN EMPLEO ANTERIOR	69.722	21.764	47.958

Fuente: INE, elaboración propia

En cuanto a los datos del paro registrados en Asturias por el INE, en septiembre de 2011, alcanza a 82.122 trabajadores en esta situación de desempleo y de ellos 5.911 eran extranjeros, lo que representa en términos porcentuales algo más del 7% del total de población desempleada.

Los sindicatos tienen como estrategia para no perder afiliación y además solidarizarse con la situación de los trabajadores en caso de pérdida de empleo tiene previsto una cuota para desempleados que es muy pequeña respecto a la de cualquier trabajador activo.

“Las cuotas de afiliación echan para atrás porque no nos damos cuenta, esto no es una cosa existencialista, no es que yo esté diciendo ¡ay pobre!, pero vamos a utilizar la lógica: si yo estoy en paro, tengo tres niños y tengo que pagar más de 30 euros cada tres meses a un sindicato, cuando estoy trabajando igual me da igual pero cuando estoy en paro no, y el índice de parado es muy alto. Igual les pasa a los autóctonos. Hay cuota de parados, es verdad, pero igual esas cosas no llegan a ellos. Decir: “oye mira, si no estás trabajando, me traes la cartilla del INEM, hay una cuota de parado y solo tienes que pagar 5 € cada tres meses” pero yo creo que las cuotas de afiliación a ellos les parece elevadas y si nos ponemos a mirarlo en proporción a su sueldos, bueno pues puede que para ellos sí lo sea”.(entrevista nº 2)

Muchas veces ocurre y así lo expresan los responsables, los inmigrantes lo desconocen y se dan de baja sin consultar sobre otras posibilidades de seguir afiliados. Tal y como lo reconocen los entrevistados, la afiliación de los inmigrantes es de carácter instrumental en el sentido que se afilian cuando aparece un problema y se desafilian cuando está solucionado. Este hecho se relaciona entre otros factores con la falta de cultura laboral que más adelante se explicará con detenimiento.

“También es verdad que en época de crisis se producen muchas bajas pero también altas para que me resuelvan tal problema jurídico. Lo mismos que las bajas son motivadas que la gente tiene que pensar en qué gastar el dinero también hay altas interesadas, no es lo mismo ir a un gabinete jurídico que ir a un sindicato”. (entrevista nº1)

También está el caso del sindicato CSI (Corriente Sindical de Izquierda) que en sus principios sindicales como organización defiende que la afiliación es una forma de control y que no debe ser el principio que rige a los sindicatos. Aunque es un sindicato minoritario, en Asturias ha estado de manera activa en la lucha por la defensa de sectores como el naval, en Gijón o en empresas, reconocidos por la sociedad asturiana como los años más duros de la reconversión industrial que sufrió la región. Ayudan a los inmigrantes que acuden al sindicato en situaciones laborales muy precarias, donde la actuación de abogados se hace imprescindible, pero que en muchos casos no tienen ningún tipo de apoyo económico.

Que el desempleo afecte más a los inmigrantes que a los autóctonos es lógico si se tiene en cuenta que ocupan uno de los sectores más castigados por la crisis actual como es el de la construcción, además porque ocupan los puestos de trabajos de más baja cualificación y los que tienen peores condiciones laborales y salariales. Este hecho puede incidir en la imagen que tenga la opinión pública de que *ellos* (los extranjeros), como colectivo opuesto a *nosotros* (los españoles) son los causantes y los responsables de la vulnerabilidad que padecen. (Cachón 2009: 246)

5.3.3) Barreras sociales

5.3.3.1) Horarios laborales: el problema del tiempo.

Son muchas y variadas las barreras sociales que impiden o que frenan la participación social de los inmigrantes: las largas jornadas laborales, el cuidado de los menores y tareas del hogar, son ejemplos de las dificultades que existen para los trabajadores inmigrantes. En el Estudio del inmigración y ciudadanía se define la jornada laboral a través de dos indicadores que muestran la intensidad que tiene: por una parte está la extensión laboral, es decir, el número de horas y por otra parte el ritmo de trabajo (Colectivo Ióe 2003 168)

Una de las variables más comunes que se manifiesta cuando se trata de hablar de la participación en organizaciones sociales es la cuestión del tiempo disponible para poder formar parte de manera activa en dichas organizaciones. En este sentido, el movimiento asociativo en general y las entidades planifican sus actividades: actos, jornadas, etc., en razón del tiempo libre que se presume pueda tener el público al que se dirige la acción. Los sindicatos, por su parte, saben que si quieren tener éxito de audiencia cuando organiza alguna actividad dirigida al colectivo inmigrante, principalmente tiene que adaptar los horarios fuera de la labor sindical diaria. Normalmente se organizan estas actividades los fines de semana para que el problema de la poca disponibilidad de tiempo, deje de serlo.

Otra dimensión que se contempla para que la asistencia a los actos organizados, charlas, jornada, etc., es el tema a tratar. Cuando hay un cambio legislativo laboral que afecte a los inmigrantes o en materia de extranjería, se organizan charlas informativas para dar a conocer los cambios y/o problemas que puedan acarrear dichos cambios. Normalmente la afluencia de público está garantizada porque lo que allí se hable afecta directamente al futuro laboral y social de los congregados.

“Les interesaría acudir a charlas, etc., pero ellos mismos te dicen que no pueden por la limitación del tiempo y de las cargas familiares. Los sectores que ocupan son las que tienen actividades más penosas ya sean por el salario, por las condiciones o por ambas cosas pero también muchos de ellos tienen cargas familiares. Un caso típico: señora de un país de Latinoamérica o de un país del Este, que quiera participar en una charla por ejemplo sobre el régimen especial de empleados de hogar que ahora va a cambiar; les interesa mucho porque es su trabajo, tener información y consultar dudas y compartir las dudas con sus amigas que se mueven por ese círculo, pero claro tú haces una charla a las ocho de la tarde y esa señora hasta las 10 no sale. Lo normal es que no estén una jornada completa en una casa sino que ahora se da que están dos horas en una y luego por la noche están durmiendo con alguna persona dependiente que lo necesite. Entonces ahí hay una limitación muy importante”.
(entrevista nº2)

Por sectores de producción, son las mujeres que trabajan de internas en el servicio doméstico las que más barreras encuentran a la hora de acudir a estas citas. Suelen tener poco tiempo libre y el poco que les queda lo suelen dedicar a encuentros con familiares y amigos de la misma nacionalidad. Las características propias de estos trabajos donde normalmente están aisladas en las viviendas con sus empleadores, carecer de compañeros de trabajo y con extensos horarios laborales y con un ritmo de trabajo alto se considera un hándicaps para la participación. Suelen ser las organizaciones sociales que trabajan con ellas las que les motivan para la participación, además de los sindicatos. Se puede decir que los inmigrantes ocupan los trabajos denominados las 3P: los más penosos, los más peligrosos y los más precarios. (Cachón 2009: 255)

5.3.3.2) Cargas familiares

Las cargas familiares también suponen otra de las barreras de cara a la participación. Como hemos visto, la reagrupación familiar tan elevada, sobre todo en la inmigración de origen latinoamericano supone que los trabajadores de origen extranjeros también sufren los problemas derivados de la conciliación entre el trabajo laboral y las responsabilidades familiares. Dado que como ya se comentó anteriormente, ocupan nichos laborales en condiciones laborales más precarias que el resto de la población, el poco tiempo libre disponible se dedica al cuidado de los más pequeños ya que los familiares más mayores como puede ser la familia extensa, se encuentran en gran parte en sus países de origen. El proyecto migratorio suele empezar por una persona que decide emigrar y después trae a su familia que suelen ser hijos y cónyuges. Por eso, carecer de redes familiares también supone una diferencia en la configuración de la familia frente a los nacionales. En el caso de

los nativos, son los abuelos y abuelas | los que en muchos casos, ayudan al cuidado de los nietos para que los hijos, sobre todo hijas puedan acceder al mercado laboral sin problemas.

Las cargas familiares, como todavía ocurre en la población autóctona se caracterizan, por ser un problema de mujeres y aunque desde el conjunto de la Administración tanto nacional como supranacional y desde los gobiernos se aprueben planes y programas y directrices para erradicar esta discriminación todavía se asocia el cuidado de los demás miembros de la familia y de la casa como un tema propiamente femenino. La población inmigrante no escapa de ello y aunque en muchas ocasiones son las mujeres las sostenedoras económicas del conjunto familiar, también deben ocuparse de las labores domésticas y del cuidado.

Tal y como ocurría tradicionalmente y en la actualidad también frente a la participación sindical, donde los horarios de las reuniones internas eran hasta alta horas de la noche, que normalmente se extendían en los bares, constituyó una barrera para que las mujeres que querían ascender en las estructuras del sindicato se sintieran excluidas. También ocurría en otras organizaciones de otros ámbitos, pero esta situación cambia poco a poco, gracias a los profundos cambios sociales que se traducen en las políticas de conciliación y a la masiva incorporación de las mujeres con formación, al mercado laboral, al cambio en las estructuras familiares y al empoderamiento de las mujeres que se ha producido en la democracia española.

5.3.3.3) Formas de transmisión de la información: el uso de las nuevas tecnologías

Indistintamente si las actividades, charlas, jornadas, movilizaciones son organizadas por UGT, CCOO o USO, se sigue las mismas estrategias de información sobre la actividad concreta: a través de la llamada telefónica. Todos los sindicatos entrevistados apuntan a que la manera más eficaz de conseguir llevar la información a la población inmigrante es a través del teléfono. El correo ordinario, aunque se sigue realizando presenta desventajas frente al teléfono; muchos inmigrantes cambian de residencia con facilidad por lo que se considera poco fiable la dirección postal que se suele tener en los ficheros de datos de las organizaciones. Tampoco se tiene constancia que la persona a la que va dirigida le ha llegado la información y aunque tradicionalmente para la población autóctona era considerada la manera más segura de transmitir la información, el perfil cambiando de la población activa obliga a las organizaciones a idear otras formas de comunicación. Llama la atención, la poca presencia de los instrumentos que ofrece las nuevas tecnologías como

forma de comunicarse accediendo a una gran audiencia utilizando las redes sociales utilizando pocos recursos humanos y económicos, además del tiempo.

Es cierto que la llamada garantiza que se ha transmitido toda la información pero no es menos cierto que supone un gran esfuerzo humano y de tiempo para llegar a toda la población diana. En este sentido, se van dando algunos pasos aunque está todavía desaprovechadas el gran abanico de posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías: sms, mails, redes sociales, foros, páginas web, entre otras. Uno de los problemas que argumentan la mayoría de los entrevistados por el poco uso de estas nuevas herramientas digitales es que muchos inmigrantes carecen de acceso a la red o de ordenadores y que es a través de los locutorios, la manera más común de acceso. Esta escasa disposición de nuevas tecnologías es la principal barrera que indican los responsables de los departamentos de inmigrantes a la hora de comunicarse con los inmigrantes. De todas las maneras, se van dando pasos hacia la instauración de estas nuevas formas de comunicación que abaratan costes y tiempo.

“Todo el mundo tiene correo electrónico y entre ellos lo usan pero dada la situación de ahora de algo que puedes prescindir es de tener Internet en casa, antes mucho lo tenía, porque para comunicarse con sus familiares a través del skipe es muy económico pero ahora se hace a través de los telecentros o de la biblioteca pública donde puedes acceder pero tienen horarios comerciales que coinciden con su horarios de trabajo y bueno, ahora me comentan que a través de locutorio”. (entrevista nº 2)

Por el contrario, otra de las personas entrevistadas opina que las nuevas tecnologías no supone una barrera para la comunicación sino que observa en su trabajo diario como se va imponiendo entre los inmigrantes que son usuarios en el sindicato donde trabajo y que muchas veces son ellos mismos lo que demanda información a través de los mail.

“(…) por lo que estoy viendo últimamente casi todo el mundo tiene acceso a Internet y no tenemos muchas dificultades en ese aspecto, o sea, no lo veo una barrera (…) incluso para el tema de búsqueda de empleo, (…) pero bueno, a veces tiene más complicado el tema del teléfono, que si no tiene saldo para pagar se queda sin teléfono y me dicen: “mándamelo por mail porque voy a un telecentro o a cualquier sitio y allí me conecto y punto” (entrevista nº3)

En el Informe de Comisiones Obreras de Asturias sobre la Afiliación y Participación se hace una reflexión y unas propuestas de actuación en este sentido de la difusión de la

Información. Por una parte, se evidencia que la información que se envía no sé sabe si interesa o no al receptor, y que existe un déficit en la circulación de la Información sobre todo en convocatorias de actos y movilizaciones, entre otras. Se propone el uso de las nuevas tecnologías como Internet, la telefonía móvil, etc., como forma de llegar a los destinatarios de una forma eficiente. Mejorar los contenidos de la página web, crear foros como espacio para la participación directa de los visitantes internautas, etc.

La creación, extensión y normalización de las páginas web en la última década en las instituciones, organizaciones, comercio, etc., inunda el mundo virtual. Son instrumentos que a la vez cumplen la función de informar y de crear conocimiento llegando a una gran audiencia sin barreras de tiempo, ni espacio. Los sindicatos, utilizan sus páginas web como vehículo para informar y a la vez formar. La estructuras de estas páginas son atractivas y de fácil manejo en el que existe multitud de posibilidades para el internauta dispuesto a entender qué se hace, la filosofía, las propuestas, la acción sindical, las reivindicaciones, etc., También estas páginas dan los opción de afiliación, de demandar algún servicio, etc. Participar en foros para debatir, compartir opinión, o relacionarse. Tantas acciones que se pueden realizar, que además sirve para la propaganda de las propias organizaciones. Los partidos políticos, en esta nueva campaña electoral, usan estas vías para difundir sus programas electoral, tal y como en su día hiciese el actual presidente de los Estados Unidos.

El ordenador personal, Internet y la telefonía móvil son los instrumentos característicos de este tipo de sociedad. No solamente su uso, como ya habíamos apuntado anteriormente, está condicionado al orden económico o político sino que está presente en la vida cotidiana, es decir en todas las órdenes de la vida, como ejemplo ilustrativo, algunos datos recogidos en el último informe de la Fundación Telefónica sobre la sociedad de la información de 2010:

- En España, dos de cada tres hogares tienen un ordenador y más del 64% de los españoles son internautas.
- Los jóvenes son los que más uso les da a Internet sobre todo cuando se trata de redes sociales: entre los menores de 24 años el uso en Internet es del 94%.
- El 86% de los españoles creen que el uso de Internet favorece el aprendizaje
- Uno de cada cuatro utiliza Internet mientras ven la televisión.
- Además del ocio también se usa como informador cuando se tiene dudas sobre qué comprar y dónde (51%).
- Pero también su uso se extiende en hospitales, centros de salud, colegios, trámites administrativos de las distintas administraciones y servicios.

Al referirnos a una población joven que están acostumbrados al uso del móvil y de la red, y dado el avance imparable de estos instrumentos tecnológicos, es imaginable que en poco tiempo la inserción de la tecnología digital se implantarán también en las organizaciones sindicales a propia demanda de los trabajadores, indistintamente de la nacionalidad y del sexo.

La brecha digital entre nacionales e inmigrante existente es un problema que divide a una sociedad informada de otra que no lo está y condiciona el acceso a la información existente. Esta brecha se ensancha cuando se refieren a las mujeres que este caso además la sufren en mayor medida pues también son inmigrantes que es el otro colectivo en peligro de exclusión social. En el Informe *Brecha digital, Inmigración e Integración Sociolaboral en España* se analiza como el acceso a las TIC está ligada a los procesos de exclusión social y también restringen las oportunidades de las personas, según la perspectiva de Desarrollo Humano propuesto por Amartya Sen. En numerosas comunidades autónomas tal y como recoge el Informe de la Fundación Telefónica de 2010 se está llevando a cabo medidas para reducir la brecha digital. En el caso de Asturias se realiza a través de proyectos para capacitar a la ciudadanía en el uso y servicios tecnológicos de interés, dirigidos a colectivos con mayor riesgo del llamado infoexclusión, término, éste último que aduce a la doble exclusión relacionada con el acceso y uso de la información y con el conocimiento científico y sus usos sociales, que permite entender las diferentes dimensiones de las desigualdades económicas, sociales y culturales de la globalización neoliberal. En 2010 según datos del Informe participaron más de 20.000 personas en estos proyectos

5.3.3.4) Actitudes de los inmigrantes hacia el sindicato.

La actitud de los inmigrantes hacia los sindicatos es en primer lugar positiva en el sentido que para ellos constituye una vía o puerta de entrada en la regularización de su documentación y permisos de residencia. La asesoría que la mayoría de sindicatos ofrecen a los inmigrantes en estos temas es tan importante que por ejemplo se creó los centros de información en primer lugar en CCOO y luego en UGT y USO: Esta labor que suelen ofrecer además una orientación sociolaboral para los extranjeros que llegan o los que tienen que renovar sus permisos de residencias, supone la puerta de entrada a la organización sindical. La confianza que se les da a los inmigrantes, que en el caso de Asturias son pocos en presencia, hace que el trato sea familiar, que los conozcan por sus nombres y que la ayuda en muchos casos desborda las competencias propias que tienen y sea convertida en una

labor más integral. Así lo expresa una de las personas entrevistadas sobre la relación que se establece entre los inmigrantes y los técnicos sindicales.

“Ahora la atención es integral. Una misma consulta puede derivarse al área de servicios sociales, de mujer, es que la verdad ahora tienes que saber de todo.”
(Entrevista nº 2)

Por otra parte, tal y como se comenta en el Estudio sobre los sindicatos ante la inmigración: *“estos se han convertido en el principal público de los sindicatos en algunos sectores, tanto en términos de afiliación como de consultas”*. (González 2010: 94). Desde los centros de atención a los inmigrantes se les invita o convence sobre la conveniencia de afiliarse al sindicato puesto que la asesoría en dichos centros no implica la necesidad de la afiliación de los mismos.

“(…) lo que está claro es que la inmensa mayoría de los inmigrantes que están afiliados, lo están por el servicio de información y de asesoramiento y esa es la vía de llegada, no el mundo laboral. No es lo mismo que un inmigrante se afilie a una empresa porque conoce allí la labor sindical, a la gente que se afilie porque por esa vía ha presentado su primer permiso de trabajo, es decir la vía es el centro de información no es la empresa, entonces en esa medida, lo ven como un servicio que se les facilita, al margen de lo laboral, (...) Entonces, a lo mejor el primer día no lo consigues pero el quinto sí consigues que se afilie.” (Entrevista nº 1)

Las consultas sobre temas específicos de extranjerías y de documentación relacionada con la legalización son gratuitas y destinadas a todo el público inmigrante en general. Esta labor de carácter administrativa más que laboral se les atribuyó en los años 80 a los sindicatos y desde entonces hasta la actualidad, los sindicatos se han forjado la imagen de amigos o personas de confianza para este colectivo. No es lo mismo tener que ir a dependencias policiales y/o a solventar el papeleo de manera individual y sin compañía, con un lenguaje burocrático que desconoce y que sobrepasa a cualquier ciudadano independientemente del origen de nacimiento que hacerlo a través de personas cualificadas que saben manejar este lenguaje de la Administración y que están puestas al día de las normativas en materia de extranjería, cambios legislativos, etc. Como se ha señalado anteriormente supone, estos departamentos la puerta de entrada al sindicato y la manera más eficaz de conseguir la afiliación.

“Ahora mismo, la gente tiene una imagen de los sindicatos muy mala desde la crisis, se ha desvirtualizado totalmente y ahora mismo es como si trabajásemos en un sindicato te estás arrascando la barriga, cuando yo llego a casa con unos cuadros de estrés. Los inmigrantes no, en ese aspecto no son críticos, porque yo creo que ellos sí que valoran la ayuda que se les da, más que un autóctono. Porque un autóctono a lo mejor dice: ¡ah! es que me tienes que ayudar por narices, y eso no.” (Entrevista nº2)

Ocurre con asiduidad, que los inmigrantes cuando les surgen algún problema suelen acudir a personas que ya conocen y que en su momento les ayudó. Así, la actitud de una parte de ellos hacia el sindicato se ha convertido en la vía más segura y confiable para la resolución de sus problemas aunque no sean laborales. El personal de los departamentos y/o áreas y centros los remiten a las federaciones si la problemática que presentan es de tipo laboral y son derivados a servicios sociales y otros según la naturaleza del problema planteado.

También, tal y como se expone en el Estudio de Colectivo Ioé 2003, existe una falta de conexión con el sindicato. Además también se argumenta como motivo principal de la baja participación sindical: la falta de credibilidad de los sindicatos. Si bien es cierto que este tema cada vez está más en los debates y en la opinión pública, sobre todo en estos tiempos de crisis, donde se pone de manifiesto la debilidad sindical frente a las grandes corporaciones financieras. Las últimas reformas, los recortes sociales y el aumento del desempleo, etc., pone en entredicho el papel de defensa que se le atribuye tradicionalmente a los sindicatos.

5.3.3.5) Actitudes de la población autóctona hacia la población inmigrada

La integración tiene un carácter multidimensional en el sentido que afecta a todos los aspectos de la vida y también tiene un carácter bidireccional, es decir, de los inmigrantes hacia la sociedad pero también al contrario. Por ello, en este apartado toma importancia cuáles son las actitudes que tienen la población de origen nacional o autóctona frente a los foráneos.

La actitud, en términos generales hacia los inmigrantes no ha variado sustancialmente desde la crisis, según los barómetros del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas), aunque los españoles tienden a opinar cada vez más que los inmigrantes compiten con los autóctonos por los escasos puestos de trabajo que hay. También cada vez se afirma con

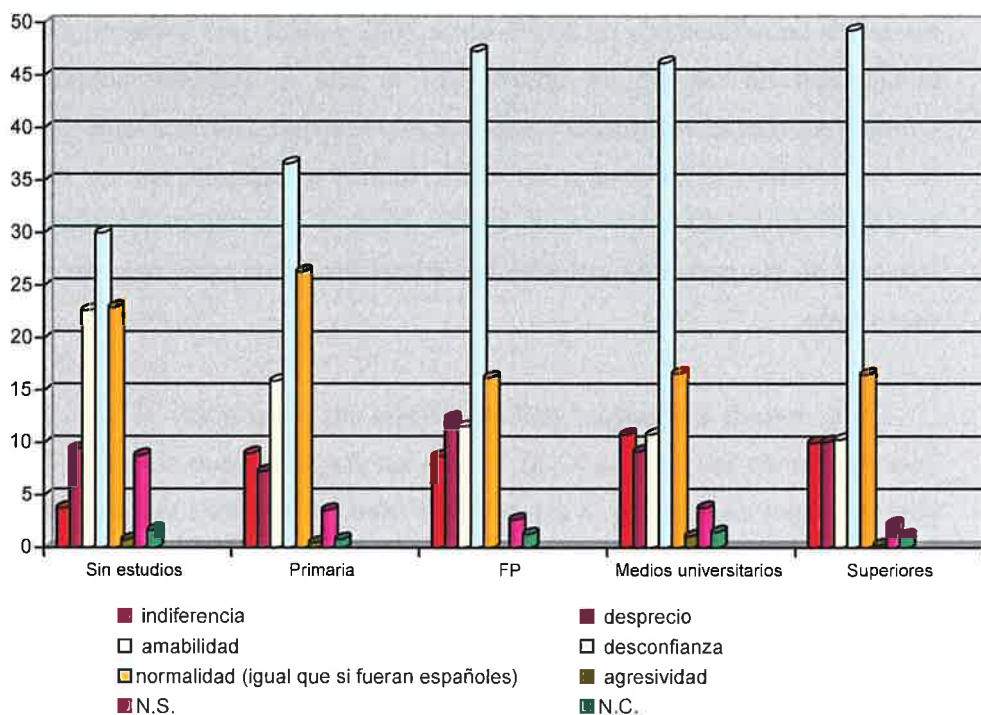
más frecuencia que los inmigrantes acceden más a las prestaciones sociales (ayudas a la vivienda, plazas escolares, sanidad, etc.) que los autóctonos. (Cea D, Ancona y Vallés 2009).

Según datos, que presenta el Colectivo IOE en el artículo "Dimensiones de la Inmigración en España. Impactos y desafíos", tomados del Ministerio del Interior, el número de delitos ha descendido un 22,7% entre 2002 y 2006, que corresponde con los años que la inmigración ha crecido un 86,5%, por lo que la relación inmigración y delincuencia corresponde más al imaginario social que a la realidad. Además también apuntan que el 46% de los extranjeros detenidos en 2005, fueron arrestados por no tener papeles, lo que constituye una falta pero no un delito. Afirman que según las encuestas de opinión la mayoría de las personas que son xenófobas tienen un nivel bajo de estudios y de estatus económico.

En la macro encuesta "*Actitudes hacia la Inmigración III*" de 2009, del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), una de las preguntas que se hace a los entrevistados que son de origen español es la siguiente: *¿Y cómo diría usted que los españoles, en general, tratan a los inmigrantes extranjeros?* El sentido que tiene dicho interrogante es saber la percepción que tienen los encuestados sobre el trato que reciben la población inmigrante por los españoles, es decir cómo ven ellos la convivencia desde el punto de vista de la del grupo dominante, en este caso la población autóctona.

En términos generales, la percepción que tienen los encuestados cuando se les preguntan sobre cómo creen que los españoles tratan a los inmigrantes es bastante negativa puesto que a la opción de respuesta "con desconfianza" contesta un 41,4 %, un 8,8 % "con desprecio", es decir que algo más de la mitad de los que han realizado la encuesta piensan que en la sociedad española existe miedo hacia los extranjeros que por diversos motivos ya sean de índole político, económico, etc., han decidido instalarse en nuestro país a vivir. No obstante, hay que señalar que casi un 36% de los autóctonos opinan que el trato que se les da es igual que si fueran nacionales e incluso hasta que existe una cierta amabilidad hacia ellos (14,2%).

Gráfico nº 6: Cómo percibe el trato que reciben los inmigrantes por parte de los españoles en razón de estudios realizados (%)

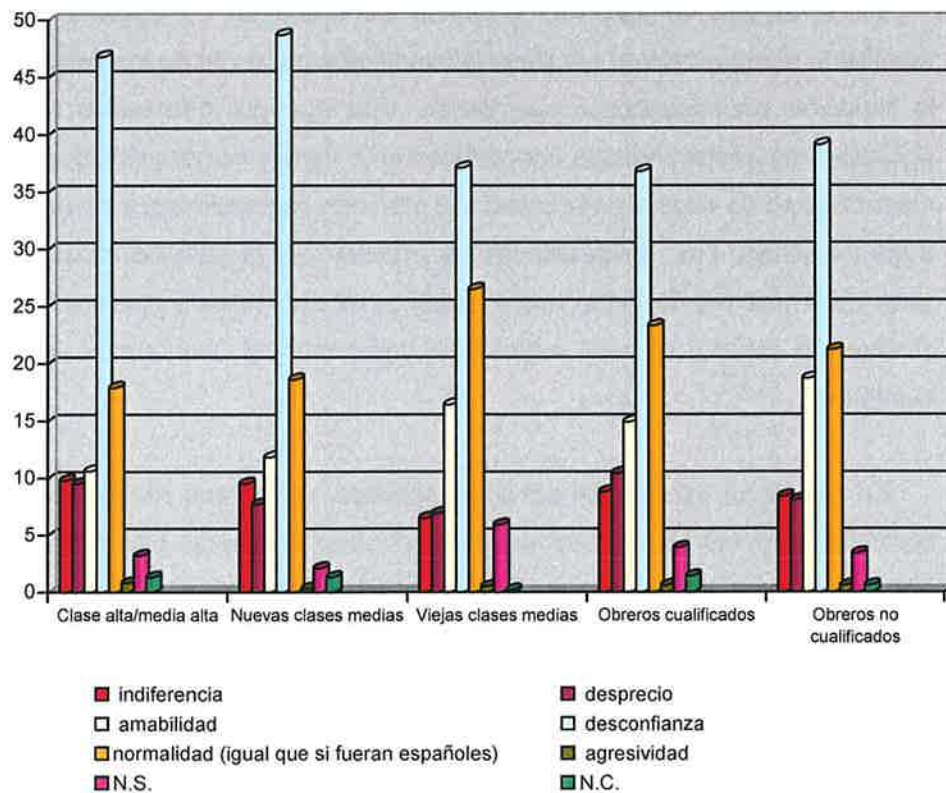


Fuente: elaboración propia, a partir de datos de la Encuesta del CIS 2009:
Actitudes hacia la Inmigración III

La población joven desde los 18 hasta los 34 años son los que tienen una opinión más devastadora de la convivencia entre nacionales y no nacionales pues un 47,4% de los jóvenes entre los 18 a 24 años así lo afirma y más de un 48% de los que tienen entre 25 y 34 años. Si observamos la formación o la educación de los encuestados en relación a lo que opinan, se observa en el gráfico anterior, cómo las personas con estudios medios y universitarios ven más amenazante por parte de la población española, la convivencia con los inmigrantes que los que menos estudios tienen; estos últimos aprecian un trato más amable por parte de la población autóctona hacia este colectivo. Llama la atención cómo la opción de respuesta “con desprecio” alcanza un 12,3% entre las personas con un nivel formativo FP. Son los que tienen estudios básicos o los que carecen de ellos los que perciben un trato más normalizado hacia los inmigrantes por parte de los españoles (26,3% y 22,9% respectivamente).

Si se tiene en cuenta las clases sociales a la que pertenecen los encuestados, se observa cómo se hace una distinción entre nuevas y viejas clases medias y entre obreros cualificados y sin cualificar. Hay alrededor de 12 puntos porcentuales de diferencia entre las nuevas clases medias y la de obreros cualificados en la percepción del trato con desconfianza de los españoles hacia los inmigrantes (48,7% y 36,8% respectivamente). Las viejas clases medias (26,5%), los obreros cualificados (23,3%) y sin cualificar (21,2%) son los que opinan que se trata a los inmigrantes igual que si fueran españoles.

Gráfico nº 7: Cómo percibe los españoles tratan a los inmigrantes en relación a la clase social de pertenencia



Fuente: elaboración propia, a partir de datos de la Encuesta del CIS 2009.
Actitudes hacia la Inmigración III

La forma visibilizarse a los inmigrantes como trabajadores, hace que se refuerce la actitud de rechazo en tiempos de crisis. Presentar a los inmigrantes como una situación coyuntural y no de permanencia, como ciudadanos que además de trabajar, tienen familias, consumen, viajan, y tienen necesidades como los autóctonos, hace que en un momento difícil, de cifras vertiginosas de desempleo y de desconcierto social, el colectivo más débil es el primero en sufrir las consecuencias.

“La amenaza nuestra es el sistema bancario, no los inmigrantes. La gente se tira al eslabón más débil porque como digo yo, a Kanuté no se le ve así, pero un pobrín que venga, me molesta.”(Entrevista nº 4)

En el Estudio Inmigración y Estado de Bienestar en España (2011) se pone de manifiesto como el uso de los servicios sanitarios por parte de los inmigrantes se explica por la situación socioeconómica que tienen, más que por diferencias culturales. Las clases sociales más desfavorecidas económicamente tienen menor acceso a servicios preventivo, mayor tiempo de espera para acceder a atención especializada y recurren en mayor medida a las urgencias. Las desigualdades se explican por la falta de recursos económicos y la poca disponibilidad de tiempo para acudir al médico cuando aparece una enfermedad. Así, el nivel de renta y el nivel educativo condicionan el uso que se hace de los servicios sanitarios.

En cuanto al uso de los servicios sociales, existe una mitificación de los inmigrantes como usurpadores de unas ayudas que deberían destinarse a la población autóctona y que ellos reciben un trato preferencial de las administraciones públicas. Esta idea, parte del hecho de que los recursos son siempre escasos en servicios sociales, no todo el mundo que solicita las ayudas se les conceden, existen criterios de necesidad que puede ocasionar que los más desfavorecidos, entre muchas personas inmigrantes, se vean beneficiada lo que ocasiona una competencia que para los autóctonos la viven como un agravio comparativo, que se destine dinero a un colectivo que no tiene los mismos derechos de ciudadanía. Los recursos que el gobierno ha dado a las Comunidades Autónomas y Ayuntamiento para favorecer la integración a través del Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración de Inmigrantes y la Refuerzo Educativo son insuficiente para frenar el deterioro de los servicios sociales propiciado por el fuerte incremento que se ha producido en los últimos años como consecuencia del incremento de la población residente. Otro factor que contribuye a esta percepción de las competencias por los recursos sociales es la tendencia a la segregación

residencial, apareciendo barrios donde el origen inmigrante se ha incrementado que suelen estar relacionado con las clases sociales más desfavorecidas.

En la Encuesta de Cis-Oberaxe (2010) se muestra cómo un 40% de los encuestados reciben bastante atención y además el 50% de los encuestados piensan que a los inmigrantes se les da más ayuda escolar que los nativos, aunque tengan similar nivel de ingresos; también lo pensaban de las prestaciones sanitarias. También, opina una gran mayoría que los inmigrantes contribuyen a la precaria calidad de los sistemas de protección social, además de que contribuyen a colapsarlos. Es importante resaltar que la percepción de amenaza es una situación subjetiva en la que interviene la clase social, la edad, la ideología, la religiosidad. Así la intolerancia aumenta, (según Cea D, Ancona y Vallés 2009), cuando el nivel educativo y los ingresos son menores, cuanto mayor sea la edad y la religiosidad y las posiciones ideológicas sean más a la derecha. Así, una de las personas entrevistadas de un sindicato opinaba al respecto:

“Yo creo que la gente de izquierdas, y entiendo la gente de izquierda del PSOE para acá, completo, aunque haya mucho que decir, que tengan un modelo de Estado concreto, la gente de izquierda es más proclive al acogimiento y entendiendo que ese acogimiento es facilitarle al que llega de fuera las cosas y no establecer diferencias, contemplar a los seres humanos que independientemente de donde vivan pues tendrán tantos derechos como los nacionales. Yo creo que es más fácil siendo progresista, acoger.”(Entrevista nº 1)

La nueva visibilidad que adquieren los inmigrantes en tiempos de crisis es para (Cachón 200: 256) negativa, ya que tal y como argumenta, en tiempos de crisis se crea un grupo extenso de personas en situación de riesgo o en exclusión social y está conformado tanto por personas de origen nacional como por extranjeros; en este sentido se puede dar, según el sociólogo un clima propicio para hacer recaer la responsabilidad de lo que sucede de manera estructural sobre un grupo, en este caso, el más vulnerable, el de los inmigrantes. En este sentido una persona entrevistada augura un futuro de tensiones como consecuencia de la crisis actual:

“(…) Cuando empecemos a ver realidades de bastante más miseria, la gente va a competir por la supervivencia, así de claro y los últimos estratos sociales, los más pobres, van a echar la culpa a los que llegan últimos con el asunto de la ciudadanía y dicen : “yo tengo más derechos” y problemas que no vengán derivado del mundo laboral sino del mundo de la protección: de las ayudas a libros, de comedor, de control

de la sustancia de determinadas zonas y eso te coloca fuera de la legalidad...
(Entrevista nº 1)

“Nosotros pensamos que en esta época de crisis tenemos que hacer ver a los otros trabajadores que no son inmigrantes que son el último eslabón de la explotación, porque lo ves lo que aguantan.” (Entrevista nº 4)

En el Informe Aproximación a la gestión de la diversidad cultural en las empresas asturianas de 2010, se manifiesta cómo en la región existe un escaso conflicto laboral por razón de origen. Hay que tener en cuenta que se trata de una prospección o un acercamiento a esta realidad y que al no existir un registro donde consten las empresas que tienen trabajadores inmigrantes, se recogió la opinión de aquellos inmigrantes trabajadores a los que se tuvo acceso. Así, se observa en la encuesta realizada a los inmigrantes trabajadores que estos establecen relaciones de amistad antes con los compañeros autóctonos que con compañeros extranjeros de misma nacionalidad u otras nacionalidades. Otra de las preguntas que se les hicieron a los inmigrantes es que si advertían o no discriminación en su centro de trabajo y la respuesta fue de un escaso porcentaje. Así, los representantes sindicales y los empresarios, tampoco percibían una discriminación significativa hacia los inmigrantes. Los temas que más argumentaban sobre la actitud de los trabajadores autóctonos hacia los inmigrantes tienen que ver con el miedo, la desconfianza, etc. Así lo expresaba algunos de los entrevistados: *“miedo de quitarles el trabajo por la capacidad de aprender enseguida. Podemos desarrollar cualquier trabajo sin muchas dificultades y asusta a los compañeros”*. *“Que los compañeros piensan que por el hecho de ser extranjeros tiene que trabajar más y demostrar más que quieren trabajar.”*

La relación entre la actitud hacia la población inmigrantes y el papel que juega los medios de comunicación está demostrada empíricamente en numerosos estudios. La televisión, la radio, los periódicos, también, son unos de los agentes que ofrecen una imagen de los extranjeros que en muchas ocasiones se simplifica en personas que vienen de forma masiva al país, que entran de manera clandestina a través de las pateras por el estrecho de Gibraltar, se relacionan con las mafias sobre todo los extranjeros del este de Europa, el tráfico de droga, con la prostitución, con las bandas de jóvenes (maras latinoamericanas), con la violencia de género, con el terrorismo, etc. En estos estudios se demuestra la responsabilidad de los medios y de las prácticas periodísticas de las actitudes racistas y xenófobas. La forma de dar una noticia, de escribir un titular, de poner una imagen que refuerza la idea que subyace detrás de la noticia provoca, que se vaya configurando en

la ciudadanía, unos estereotipos y prejuicios en razón del origen y/o nacionalidad. (Cea D, Ancona y Valles 2010).

5.3.4) Barreras culturales

5.3.4.1) Desconocimiento del funcionamiento de organizaciones sindicales.

Según el Estudio del Colectivo loé de 2003, para algunos los inmigrantes las organizaciones sindicales funcionan como gestorías laborales. Así la afiliación tiene un significado práctico para conseguir asesoría jurídica, orientación laboral, etc. Esta búsqueda instrumental de la participación suele convertirse como ya se ha explicado anteriormente en una afiliación temporal, puesto que es el momento de tener un problema laboral específico cuando se acude al sindicato a pedir ayuda jurídica y para que los costes sean mínimos deben estar afiliados; en el momento que está resuelto el problema se desafilian pues deja de tener sentido participar en la organización.

Esta disfunción, de no entender qué es un sindicato, no entender la estructura sindical es otro tema que observan los entrevistados, y que condiciona la participación de estos en las organizaciones sociales, que como apunta un entrevistado en algunos casos se dan desde el inmigrante hacia el sindicato y en otras ocasiones al revés.

"(...), porque como no sea gente que vengan de países que conocen a los sindicatos, que muchos de Latinoamérica sí que los conoce, hay otra gente que el tema de afiliarse no entiende bien qué es. Hay gente que no sabe si esto es gratis o no. Cuando les dice que es gratis ellos se quedan como sorprendidos pero luego vienen a hablar contigo de cualquier problema. Y claro, les dice: "yo esto te lo puedo arreglar pero esto otro es un problema legal, o sea, tú tienes que denunciar a la empresa y hablar con mis compañeros de la asesoría jurídica y hay una tarifa." (Entrevista nº2)

En el Estudio de los sindicatos ante la inmigración, se manifiesta que una de las barreras de la participación es que se trata de una inmigración reciente, si se compara con otros países de Europa donde el grueso de inmigración se remonta a la década de los años 50. "Se necesita tiempo para superar las barreras del idioma, para conocer la vida de la empresa, las reglas del sector y del propio sindicato, para conocer a los compañeros y ganar su confianza". (González 2008: 101). Si a esto se añade que los sectores que ocupan se caracterizan por estar atomizados, e incluso tienen compañeros de trabajo, el acercamiento al sindicato se hace casi imposible.

“Hay de todo. Los hay que llegan y que en sus países ya están metidos en sindicatos y cuando llegan son los que preguntan por cómo afiliarse y preguntar directamente por el tema y luego los hay los que están muy descontentos porque en países, sobre todo, de Latinoamérica están muy corruptos, entonces vienen con una idea que aquí no se corresponde y entonces yo les explico que eso no tiene nada que ver, que aquí el sindicato está con la clase trabajadora (...).” (Entrevista nº 3)

“A veces ellos se cierran en círculo muy cerrados para protegerse y sentirse mejor. Yo con personas que conozco de África ven al sindicato como muy luchador.(...) Y también porque creo que no nos conocen porque a veces pensamos que todo el mundo nos conoce y no es así. Somos muy paternalistas.” (Entrevista nº 4)

6) Conclusiones

Antes de comenzar con las conclusiones más relevantes de este estudio es necesario resaltar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos en la investigación.

El primer objetivo general consistía en Estudiar la realidad sociolaboral de los inmigrantes en la sociedad actual y para ello era necesario conocer la situación socioeconómica de la sociedad actual, también, identificar cuáles son las características sociodemográficas del colectivo inmigrante en Asturias y en tercer lugar, se entendía que era imprescindible conocer el contexto sociolaboral en que se desenvuelve la inmigración en Asturias. En este sentido, se puede concluir que se ha logrado alcanzar el objetivo general propuesto ya que la información recabada a través de distintas fuentes: Estudios, Informes, datos estadísticos, artículos de expertos en la materia, ha dado lugar a una descripción detallada del fenómeno migratorio en la sociedad española y asturiana de hoy día.

El segundo objetivo propuesto trataba de analizar la participación de la inmigración en los sindicatos de Asturias. Para lograr que se cumpliese era necesario en primer lugar: identificar cuántos inmigrantes están afiliados a los sindicatos asturianos. Este objetivo no se ha podido alcanzar puesto que no existen datos de afiliación de trabajadores inmigrantes que al menos sean de dominio público. Las razones que han dado los sindicatos acerca de este déficit de información han sido variadas y de diversa índole: dificultad para extraer los datos por nacionalidad del programa informático o no tener acceso a esa información, entre otros; aunque que algunas personas entrevistadas tanto por la formación como por la experiencia profesional conocen bien las características de este colectivo en las organizaciones sindicales: sectores donde trabajan, afiliación, problemáticas laborales, etc. Las diferencias de género en cuanto a la población inmigrante de trabajadores también era uno de los objetivos planteados y se puede decir que se ha alcanzado sobre todo. Por último se ha conocido otras formas de participación de los inmigrantes en las organizaciones sindicales, por lo que se puede concluir que el segundo objetivo general, alcanzado en gran parte.

Asturias, es una de las comunidades autónomas del estado Español que menos población inmigrante tiene, por debajo de ella está Galicia y Extremadura. En 2010, había algo más de 42. 000 personas empadronadas lo que supone el 4,5% del total de la población del Principado de Asturias. La mayoría de los extranjeros que viven en la región son de origen Latinoamericanos, sobre todo Ecuador, pero en los últimos años la población de origen rumano se ha visto incrementada notablemente y así ahora mismo, es la segunda nacionalidad que más ciudadanos tiene en el Principado en este momento.

Es una población joven, característica principal de la inmigración económica o laboral. Se concentran en el área central de Asturias, es decir, Oviedo, Gijón y Aviles. En cuanto al sexo, está bastante nivelados pues según datos de UGT de 2010: un 50,5% son mujeres frente al 49,5% de varones. La presencia femenina cambia también según el origen y en este caso se puede observar cómo por ejemplo en el caso de Brasil la mayoría de la población son mujeres 71,6% mientras que el caso de Portugal, los hombres suponen el 63,55%.

Hay que señalar que aunque a fecha de 2010 la situación está bastante equiparada entre ambos sexos, los proyectos migratorios que empezaron hace más de dos décadas, se hacían de manera individual en muchos de los casos. Las mujeres emigraban solas, sobre todo las de origen latinoamericano, con la ayuda de redes sociales de amigas y parientes que les daban apoyo en cuanto a vivienda, compartían los pisos con otras mujeres de su misma nacionalidad, también económicos hasta que encontraban un trabajo que les garantizaran una estabilidad para poder empezar la solicitud de la reagrupación familiar; muchas de ellas dejaban a sus familias al cargo de sus parejas o de sus familias extensas.

La reagrupación familiar, ha supuesto para muchas mujeres una de las mejores maneras de integración social pues, los hijos en edad escolar se han ido incorporando a la enseñanza y así han conocido a otras familias de origen español. También la estabilidad síquica que supone sentirse acompañados por sus seres queridos es uno de los elementos más preciados para un ser humano que en un momento dado de sus vidas emprenden un proyecto en un país desconocido y en el que no se sabe muy bien, qué va a ocurrir. El síndrome de Ulises, es una de las patologías que sufren los inmigrantes y está relacionado con el aislamiento social y las pocas oportunidades de integración que durante décadas han tenido los inmigrantes asentados en este país.

Por el contrario, la llegada de familia de sus países de origen, normalmente hijos y parejas, también ha supuesto para las mujeres que trabajan el servicio doméstico que se caracteriza por tener malas condiciones laborales en cuanto a jornadas laborales extensas y sin apenas tiempo libre, una doble carga familiar; además de cuidar a menores y personas mayores deben educar y cuidar a sus vástagos sin apenas redes familiares de apoyo. Muchas de ellas buscan la ayuda de compatriotas o de servicios que se ofrecen desde distintas organizaciones sociales para hijos de inmigrantes y minorías étnicas en situación de riesgos de exclusión.

Según la perspectiva jurídica, es necesario resaltar la diferencia entre extranjero e inmigrante. El primero se refiere a cualquier persona que no ostenta la nacionalidad española, mientras que el concepto de inmigrante se refiere a una categoría sociológica, con una carga negativa respecto al anterior. El inmigrante viene de un país de desarrollo socioeconómico más bajo que al que va, es decir viene a buscarse la vida. Las razones por las que se emigra son variadas: por motivos laborales, políticas como el caso de los refugiados o por razones familiares como puede ser el caso de la reagrupación familiar. Ahora se usa el concepto de ciudadanos de terceros países. En muchas ocasiones se confunden ambos términos y se habla de uno u otros indistintamente. Por ejemplo, no es lo mismo jurídicamente un alemán jubilado asentado en la costa del sol y en lo que puede pasar temporadas, sobre todo en invierno, que busca las bondades climáticas de la zona que un marroquí que trabaja en la construcción, haciendo chalets o vendiendo ropas por las playas en época estival. En el primer caso, puede residir libremente en los países de la U.E. que desee, en el segundo caso tiene que ir renovando el permiso de residencia que se le otorgará en función de si tiene contrato laboral o no, indistintamente de la nacionalidad pueden empadronarse.

Además desde la Administración se facilita que lo hagan pues supone por una parte, contar con la población real que tienen las localidades, y así poder recibir financiación más cercana a la realidad y también como un mecanismo de ordenamiento de los recursos sociales existentes, en el sentido de que a partir del empadronamiento se planifica por ejemplo el centro de salud o colegio que corresponde a la ciudadanía según el barrio o donde viva. Es un mecanismo de ordenamiento de recursos. También puede ser un mecanismo de control, con el fin de saber quiénes son los que viven en un territorio y dónde se ubican. En este sentido, y dado los graves problemas de objetividad en cuanto a los datos que se obtienen a través del padrón, puesto que existía en muchas ocasiones disfunciones en el sentido, ya que los mismos residentes extranjeros podían estar

empadronados en dos o tres ciudades o localidades a la vez y/o también que en una misma vivienda estuviesen empadronados más de 20 personas. Con la nueva disposición que entró en vigor en el 2007, que establece la modificación legislativa de 2005 de la obligatoriedad de todos los permisos de menos de 5 años, los permisos temporales de renovar el empadronamiento cada dos años, existe un empadronamiento más cercano a la realidad que hasta el momento.

La Unión Europea, a través del Tratado de Amsterdam, está llevando a cabo un proceso de armonización de las políticas europeas, creando un espacio europeo de justicia, libertad y seguridad en el que se incluye la inmigración y el asilo. En este tratado se ha concedido parte de las competencias en materia de inmigración a las instancias europeas para que exista una política en materia de inmigración que esté coordinados y en igualdad de condiciones en todos los Estados miembros de la Unión.

En cuanto a la situación laboral de los inmigrantes económicos en Asturias es en el sector servicios donde se ubica la mayoría de la población (74,61%), muy por debajo la construcción y la industria, y de manera residual la agricultura. La segmentación del mercado laboral de las personas inmigrantes es notable y se diferencia de los extranjeros de la Unión Europea en el sentido de que se concentran estos últimos en mayor medida en la construcción 21,9% frente a un 15,5% de los de terceros países y en el sector industria un 18,9% de comunitarios frente al 8,95% de inmigrantes económicos. No hay que olvidar que los puestos de trabajo que ocupan los extranjeros comunitarios son categorías profesionales donde se necesita formación, es decir son trabajos cualificados mientras que los de terceros países ocupan tareas donde no se necesita, a priori ninguna formación, es decir son las actividades más penosas, que peores condiciones laborales tienen y menos retribución económicas. Cuando se habla de ciudadanos de la Unión Europea también se tiene en cuenta a los de origen rumano, que como ya se ha comentado en el análisis de datos presenta unas características sociales más parecidas a los inmigrantes económicos, es decir, ocupan espacios laborales más precarios que el resto de los comunitarios. En este sentido y desde el gobierno se reactivó en 2009 de nuevo una moratoria a los trabajadores rumanos, como consecuencia del aumento del paro, al menos esas fueron las razones que esgrimió el gobierno, significa en términos materiales que los rumanos que quieran venir a España tienen que tener permiso de Trabajo.

Esta segmentación laboral que existe en el mercado laboral español, se diferencia entre dos segmentos: el primario y el secundario. Es el secundario que presenta unas características propias y bien diferenciadas del primario son las siguientes: inestabilidad en

el empleo, malas condiciones laborales, se da en pequeñas empresas y también aparece la economía sumergida; es en éste donde se concentra el trabajo de gran parte de los inmigrantes. En este sector apenas existe la negociación y control de las condiciones a nivel sindical, ausencia de derechos laborales que garanticen una cierta estabilidad laboral ni medidas que fomenten la formación y cualificación de los trabajadores. La edad, el sexo, la étnia, el nivel educativo, etc., son factores que influyen en la pertenencia en un segmento laboral u otro. (Según Miguélez 1998: 48) existe un tercer segmento que denomina marginal y que se corresponde con aquellos grupos concretos que oscilan entre el empleo y desempleo constantemente.

Otra de las características de la inmigración que reside en Asturias es que el principal motivo de entrada es la cuestión laboral, es decir, gran parte de los inmigrantes que vienen a la región y por ende al conjunto del territorio español lo hace por motivos laborales. Aunque la inmigración en este país es muy reciente, si se compara con otros países de la Unión como es el caso de Alemania o Francia, que empezaron a demandar mano de obra tras la segunda guerra mundial, y donde existe poblaciones de origen extranjero de tercera generación, muchos nacionalizados, en España, el incremento espectacular se ha producido en los últimos años. En la actualidad la población extranjera supone alrededor del 11% respecto al total de población pero este incremento es superior según en que zonas del territorio. Por ejemplo, en las comunidades de Madrid o Barcelona así como puntos de Andalucía, el incremento de población extranjera en los últimos años, ha supuesto una nueva realidad social que ha cambiado la fisonomía de estas ciudades y localidades. Las causas de tal incremento tiene que ver con el envejecimiento de la población, que trae como consecuencia de la demanda del cuidado a personas mayores y enfermos, o menores, también tiene que ver con creciente e imparable incorporación de la mujer al mercado laboral.

Tradicionalmente el papel de cuidadora del resto de la familia y de las labores del hogar se asignaba de forma natura a la mujer. Tampoco es cierto, que hace décadas las mujeres no trabajasen fuera del hogar, del ámbito privado; muchas lo hacían, en fábricas. Sólo hay que pensar en la Barcelona de los años 60 y 70. La emigración que entonces era de otra índole, del campo a la ciudad, traía a familias de otras partes del país menos desarrolladas y la mujer aunque tuviesen hijos, trabajaba principalmente en las fábricas del textil y sus maridos en la construcción, principalmente. La conciliación de la vida familiar y laboral era una falacia y fueron las mujeres las que se ocupaban del ámbito familiar y cuidado de los menores pero también del trabajo fuera del hogar. Tampoco se puede olvidar las mujeres que trabajaban en el campo, junto a sus maridos y que también se ocupaban de los

quehaceres del hogar y de los hijos; eran trabajadoras invisibles para el mercado laboral, sin apenas derechos y por tanto también invisibles para el resto de la sociedad.

Hoy, en cambio, los avances en la formación de las mujeres ha ocasionado que se equiparen los derechos entre varones y mujeres; la igualdad ya no es sólo formal sino que también material. Las mujeres de hoy, están, en general muy formadas, muchas son universitarias, se han educado en unos valores democráticos, tienen profesiones acreditadas y compiten por ocupar espacios laborales al igual que sus congéneres varones. También quieren poder compaginar la vida laboral, familiar y personal y no están dispuestas a renunciar a una parte de sus proyectos vitales para conseguir otros. Las mujeres de más de 50 años que ocupan altos cargos de responsabilidad en la empresa privada o en la Administración se han visto obligadas para conseguir un status laboral alto, renunciar a ser madres; hoy día, aún existen numerosas trabas sociales para conseguir esta igualdad. Desde el gobierno, sobre todo socialista, se ha impulsado leyes, normativas, medidas que haga realidad una demanda de la sociedad que no tiene vuelta atrás. Aunque todavía, las mujeres siguen ocupándose de las tareas del hogar en mayor medida que los varones, es cierto que los cambios que estos últimos se han producido, supone un salto cualitativo en cómo los jóvenes entienden las relaciones familiares y sentimentales: quieren participar en la educación de sus hijos, comparten las tareas domésticas y las decisiones dentro del hogar se toman de forma más democrática; la figura del cabeza de familia poco a poco se va quedando en un lado, para dar paso a otras formas de vida más acorde con la justicia y la igualdad.

Las mujeres inmigrantes, llegan al país a ocupar esos espacios del cuidado en el que ya nadie quiere ocupar: el cuidado de los mayores, de los hijos pequeños, de las tareas del hogar. En este sentido, no son competidoras en el mercado laboral con las autóctonas. ¿Quién está dispuesto o dispuesta a quedarse a cuidar a una persona mayor de manera permanente, todo los días con sus noches? Esta tarea se asigna a las mujeres inmigrantes, ellas cuidan a cambio de un salario y de la manutención en muchos casos, o se ocupan del cuidado de los más pequeños de la casa, mientras sus papás y mamás están trabajando.

Este factor de cambio sociodemográfico anteriormente señalado junto con los acelerados cambios estructurales que se han dado en mercado laboral y además la fuerte crisis económica y financiera, mundial que está haciendo estrago en las sociedades desarrolladas, ha configurado un nuevo escenario social, de incertidumbres y de debilitamiento de los pilares del Estado de Bienestar como son la educación, la sanidad y

que se está primando las políticas de austeridad y de recortes que afectan ya a gran parte de la ciudadanía, independientemente del origen.

Por supuesto, las consecuencias o los que primero las sufren es la población más vulnerable, aquella que carece de trabajos cualificados, con buenas condiciones laborales, que estén protegidos contractualmente y que además tengan unas buenas redes familiares y sociales que amortigüen estos riesgos de exclusión. Aquí encontramos colectivos como los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, principalmente. Esta vulnerabilidad es aprovechada por algunos empresarios que, utilizan la vía de la economía sumergida, (que por otra parte ha sido tradicionalmente utilizada en este país en tiempos de bonanza económica), para lucrarse de forma rápida, utilizando una mano de obra, barata, sumisa, sin derechos y agradecida en cierto modo de poder sobrevivir día a día en esta sociedad tan inestable. Sennett (2000) en su libro *“La corrosión del carácter”* hace una crítica sobre el significado del capitalismo flexible donde los logros que se alcanzan sólo tienen valor a corto plazo y da lugar a no llegar a ninguna parte, volver siempre a empezar de cero. El nuevo modelo económico y social que se está implantando va ligado a la precariedad laboral y a la pérdida de derechos laborales.

El modelo de inmigración y la integración social están íntimamente relacionados. En España ya hemos visto, cómo los inmigrantes presentan unas cargas de mano de obra y no de ciudadanos. Esa temporalidad que se les atribuye ha sido una de las características que ha definido las políticas de inmigración que se han llevado a cabo desde las primeras normativas en términos de regulación. Las necesidades de una población que está asentada, que ha reagrupado a sus familias, deja de ser mano de obra para convertirse en ciudadanos, eso, sí de segunda o de tercera porque no está todavía en igualdad de derechos que la población española. Por ejemplo, no tienen derecho al voto, aunque hay que decir que a partir de la LOEX de 4/2009 se les concedió el derecho al voto en las elecciones municipales, pero no pueden votar ni en las autonómicas ni en las nacionales. Este déficit de ciudadanía, les otorga frente a los nacionales, una imagen real de desigualdad, de menor categoría social. Se les exige los mismos deberes como a cualquier ciudadano pero no los mismos derechos. La libertad queda restringida en este colectivo ya que algunos conceptos como la libertad, la igualdad democrática se ve mermada por esta no participación política.

El Estado es el actor principal de las políticas migratorias y son los encargados de regular los perfiles de flujos migratorios que existen en el país. Tiene competencia en materia de acceso al territorio y así controlan las fronteras, implementan medidas de

seguridad como por ejemplo la creación de muros en el sur de Europa para impedir la entrada de inmigración irregular, conceden visados, etc. Por encima del Estado, está la Unión Europea que marca las directrices en materia de inmigración y asilo para que los estados miembros se encuentren al mismo nivel.

Las Comunidades Autónomas por su parte son las que a través del desarrollo de políticas sociales, implementan medidas para dar respuestas a la población inmigrada. No todas las comunidades tienen la misma densidad de personas extranjeras y por ello, el desarrollo de algunas medidas es mayor en algunos lugares que en otros. Por ejemplo, la llegada de menores extranjeros a los colegios en barrios de Madrid, Barcelona o Sevilla, ha supuesto la reestructuración de las clases o de apoyo al profesorado para dar respuesta a estas nuevas necesidades. O también, en los comedores escolares, se tiene en cuenta las normas de otras religiones como puede ser la musulmana, de la prohibición de comer cerdo. Queda claro, que estas medidas no sólo están en función del número de inmigrantes que exista en un territorio determinado sino que también de la ideología política, de la presión y fuerza que tenga los agentes sociales, las organizaciones sociales como pueden ser los sindicatos, el movimiento vecinal, de jóvenes, de mujeres; el tejido asociativo también es importante para presionar a la Administración que se hagan efectivos estos derechos a la igualdad y a la justicia social.

La integración social, como se ha visto anteriormente no es un término neutro sino que es utilizado y cambiante por la clase política, la ideología, etc. Una de las dimensiones que mide la integración social es la participación: política a través del derecho a votar, en la toma de decisiones, también social como es la participación en las organizaciones sindicales y en los movimientos asociativos.

Asturias, en una región de fuerte tradición sindical, de hecho, es la región que más personas tienen afiliados a los sindicatos de todo el territorio español. La tradición obrera, las grandes empresas del metal y la siderurgia han propiciado, que la clase trabajadora se haya comprometido con las organizaciones que legítimamente las representan en el tema laboral como son los sindicatos. Esta afiliación, aunque es la más alta de España, está bajando también como consecuencia de la crisis y los estragos sociales y económicos que están causando en la región. Pero la afiliación de los inmigrantes que trabajan siempre ha sido baja en comparación con el número de afiliados a la seguridad social pero también con el conjunto de trabajadores autóctonos afiliados a los sindicatos.

Los departamentos, áreas o centros de información y asesoramiento de los distintos sindicatos, ofrecen desde hace más de una década, asesoramiento en materia de regulación de permisos y de temas relacionados con la extranjería. Estos servicios que se ofrecen a los inmigrantes, son tareas más propias de la Administración que de un sindicato pero a estos últimos ha supuesto una revalorización de la población a la que atender y también una puerta de entrada a la participación y compromiso sindical.

Las consultas que se realizan no supone la condición de afiliado, es decir, son gratuitas y destinadas a la población inmigrada. Muchos de los que son atendidos, se afilian al sindicato cuando reciben la información sobre qué supone esta afiliación de ventajoso para un trabajador frente a otro que no lo está. Se ha convertido en la primera vía de afiliación en la gran mayoría de sindicatos. La profesionalidad, los conocimientos, el buen trato que recibe el inmigrante que visita por primera vez estos servicios de asesoramiento hace que depositen en el personal técnico, la confianza y vean como algo positivo pertenecer a estas organizaciones. Otras formas de entrada son a través de la empresa, de los delegados sindicales o cuando surge alguna problemática laboral específica en las que se acude al sindicato en busca de ayudar y que estar afiliado, en ese caso, abarata los costes frente a la no afiliación; en este sentido es una afiliación instrumental, no tiene nada que ver el compromiso social, ni la afinidad política, sino que el motivo es principalmente la oportunidad de recibir una ayuda laboral y/o jurídica con menos costes económicos, en el momento que ya se tiene solucionado el problema laboral pues se desafilian. Como consecuencia de la crisis, los trabajadores tanto autóctonos como inmigrantes se desafilian puesto que la cuota trimestral que tienen que pagar, puede suponer para muchas familias un gasto extra del que se puede prescindir. Solo pensar que hay familias que en la actualidad se mantienen con una sola ayuda social que no llega a los 500€ mensuales; se puede entender con facilidad que una cuota sindical o de otra índole es un gasto prescindible.

Otra barrera para afiliarse y para llegar a los inmigrantes por parte del sindicato es que los espacios laborales donde trabajan son aquellos en los que la presencia del sindicato es más débil, en la pequeña empresa y en microempresas. En muchas ocasiones se da que el personal laboral de una empresa se reduce al empleador y el empleado y en estas condiciones, el sindicato apenas puede tener cabida. Las relaciones, las condiciones y los conflictos se dirimen entre dos o tres personas y la acción sindical se convierte en una falacia, en algo que es muy difícil de hacer real. En estos casos, los empleados acuden al sindicato a pedir ayuda cuando las situaciones son insostenibles y la vulneración de derechos laborales sobrepasa los límites del empleado; son situaciones laborales muy difíciles de solucionar pues se carecen de testigos en muchos casos, y así los trabajadores

se encuentran desprotegidos laboralmente y los sindicatos sin poder ofrecer respuestas al trabajador en cuestión.

La dificultad en encontrar datos objetivos sobre la afiliación de los extranjeros en los sindicatos de Asturias ha sido un problema a la hora de determinar de qué números estamos hablando, de qué porcentaje. Las causas, ajenas al investigador, son las que suponen son documentos internos, en algún caso, en otros que es muy dificultoso hacer estas estadísticas, también la no disposición de personal en ese momento que pueda acceder a esa base de datos. De todas las formas, como he dicho, carecer de estadísticas oficiales sobre la afiliación extranjera es uno de los puntos débiles, por parte de los sindicatos y que parece esconde algo más que no se quiere decir pero que se le escapa al investigador.

Otras maneras de participación interna aparte de la afiliación es la asunción de cargos de responsabilidad como puede ser los representantes sindicales, formas parte de los comités de empresas o de órganos ejecutivos de las organizaciones sindicales. En Asturias es prácticamente nula, la participación de inmigrantes en estos cargos. Una de las causas que se aduce principalmente es la poca presencia de inmigrantes en el territorio, también el carácter novedoso que presenta: el mayor número de inmigrantes han llegado en la última década. También el desconocimiento del funcionamiento sindical en la empresa, el ganarse la confianza de los compañeros, etc. Estas son las principales causas que se dan aunque también es cierto que los inmigrantes más activos, aquellos que llegan con experiencia en la participación social y/o política se incorporan más a asociaciones de inmigrantes u organizaciones que trabajan en pro de extranjeros que en las organizaciones sindicales propiamente dichas. Las barreras para la participación, como se puede observar son numerosas y la no participación se convierte en una realidad cuando hablamos de inmigración laboral.

Asistir a los actos, movilizaciones, cursos formativos etc., promovidos por estas organizaciones es otra manera de participación sindical. Prácticamente la totalidad de los entrevistados argumentan que los inmigrantes que pertenecen al sindicatos y aquellos que se atienden en los centros de información y asesoramiento son muy receptivos a la participación a actos o jornadas, sobre todo cuando el tema les afecta directamente a ellos. Si cambia una normativa o hay alguna novedad legislativa en materia de extranjería o laboral, se ofrecen charlas informativas desde estos departamentos y normalmente acuden masivamente. Una de las barreras que existen para participar en los actos que se convocan, es la falta de tiempo; normalmente cuando hay una charla o una jornada, ellos están, los

inmigrantes están trabajando. Hay que recordar que muchos de ellos trabajan en dos o más empleos y compaginan unos con otros sin apenas descanso. Como solución a esta falta de tiempo y a los horarios tan extensivos, los sindicatos ofrecen estas charlas informativas los fines de semana, en horarios que saben de antemano, por la experiencia que muchos de ellos están de descanso.

Las mujeres inmigrantes que trabajan de internas que están al cuidado de personas mayores, sobre todo de aquél grupo más dependiente que tienen problemas de salud como puede ser demencias o problemas de movilidad, problemas todos ellos relacionados con el envejecimiento, suelen tener los domingos por la tarde libres y se suelen ver en la ciudad paseando con otras compatriotas que están en parecidas situaciones. Tampoco es extraño ver, a mujeres inmigrantes que asisten a las jornadas o charlas con la persona cuidada. Muchas veces, estas mujeres mantienen una relación estrecha, cuasi familiar con sus empleadoras y así se crea una solidaridad entre ambas que rebasa la relación puramente contractual. En otras ocasiones es al contrario, claro está, pero las personas mayores suelen estar muy agradecidas por la compañía, sobre todo aquellas que viven solas y que los hijos y demás familia, por diversos motivos, pueden acompañarlas en determinados momentos del día, e incluso de la semana.

Otra barrera que obstaculiza la participación en general y en este caso la de los inmigrantes trabajadores es la difusión de la información. Desde los propios sindicatos se realiza una autocrítica sobre la falta de coordinación entre las estructuras de los sindicatos que hace que la información se disperse y no llegue de forma adecuada en tiempo y en importancia a los destinatarios. Cuando se trata de un tema específico para inmigrantes se utiliza las llamadas de teléfono como forma más efectiva de garantizar que la información sea recibida. Apenas se usa las nuevas tecnologías de la información como herramientas para llegar a una gran audiencia en apenas segundos, con costes humanos y económicos muy reducidos. Este es uno de los grandes retos que se plantean algunos sindicatos como manera de adaptar las nuevas tecnologías no solamente a nivel interno sino también de cara a sus afiliados.

La crisis y la consecuente exclusión, se manifiesta en la pérdida de mejoras tecnológicas que los inmigrantes han ido consiguiendo a lo largo de estos años. Conexión en Internet, supone para muchos inmigrantes un gasto superfluo del que se puede prescindir y así una vez más en un futuro no muy lejano, se asistirá a un ensanchamiento de la brecha digital entre autóctonos e inmigrantes. Naturalmente que no se tenga Internet en casa no significa que no se tenga acceso a él: las bibliotecas, los telecentros, y ahora en las ciudades las

zonas wifi en plazas, en bares, etc., invita a la ciudadanía a conectarse en cualquier lugar de manera gratuita. Para los inmigrantes más jóvenes, que han nacido en la era digital no supone apenas un problema, conviven con las nuevas tecnologías de manera natural pero para inmigrantes que tienen más de 40 años o 50, quizás suponga una barrera pues cuando se pueden conectar en un lugar público están trabajando y desplazarse a otro lugar para conectarse a la red, sólo se hará en el tiempo libre, que es como ya hemos visto escaso. Por eso, aunque las mejoras tanto por la gran audiencia que abarca, como por los bajos costes económicos y humanos que supone las nuevas tecnologías de la Información, la incorporación de grupos y colectivos en riesgo de exclusión se hará de manera más paulatina que para el resto de la población.

Las barreras culturales también son otras limitaciones que los sindicatos expresan como una realidad que limita la participación. En muchas ocasiones no entienden qué es un sindicato, para qué sirve. Los entrevistados comentan que en sus países de origen, los sindicatos aunque se denominan de la misma manera, tienen otras estructuras diferentes y este hecho hace que se muestren reacios a la afiliación. La escasa cultura organizativa del trabajo, sobre todo para inmigrantes de la región subsahariana, que es una inmigración que proviene de zonas rurales donde no existe apenas estructura organizativa del trabajo, cuesta mucho trabajo explicar qué significa y para qué sirve el sindicato. No es lo mismo la población proveniente de Latinoamérica que la proveniente de África, que además del idioma presenta características sociopolíticas muy diferentes entre sí. No es lo mismo una mujer de Latinoamérica que ha sido protagonista de su proyecto migratorio que una mujer marroquí que ha venido por reagrupación familiar; son dos inmigrantes que pero con problemas diferentes, con realidades distintas.

Aunque la imagen de los sindicatos ha cambiado notablemente a los ojos de cualquier ciudadano, por la presencia de personas extranjeras entrando y saliendo del sindicato, no es debido tanto, porque haya aumentado sustancialmente la participación en las federaciones, uniones comarcales y áreas en la que se estructura los sindicatos por este colectivo sino que es como consecuencia de la actividad que desarrollan los centros de información y asesoramiento a los inmigrantes donde como ya se comentó, desarrollan su actividad en asesorar sobre temas relacionados con extranjería y permisos de residencia, etc.

Por último, pero no por ello menos importante, es que para que exista una integración global, holística es imprescindible ver la integración como un proceso global. Las realidades de los inmigrantes son distintas y también las necesidades que no son solo las económicas sino también aquellas que tienen que ver con aspectos relacionados con la diversidad

cultural, religiosa, en definitiva con la ciudadanía. Para que haya una integración real se tiene que involucrar a los inmigrantes en el diseño, ejecución de las políticas y no tratarlos como meros instrumentos estadísticos y de mano de obra. La integración para hacerla efectiva se tiene que dar en ambos sentidos, es decir, desde los inmigrantes hacia los autóctonos y viceversa, como explica muy bien uno de los entrevistados:

(...) Pero nosotros defendemos que no se hagan, con el colectivo inmigrante, no nos gusta que se hagan políticas diferentes porque consideramos que repercute a otros tipos de problemas más difícilmente de erradicar, contribuir a la xenofobia. Nosotros no defendemos porcentajes por ser de fuera.(...) si tienes problemas económicos pues te encasillaremos en esas personas pero no por ser inmigrantes porque creemos que eso perjudica. En los tiempos que corren creemos que vamos a ver brotes de esos..." (entrevista nº 1)

Bibliografía y enlaces

Acevedo, Manuel et al (2007): *Brecha digital, inmigración e integración sociolaboral en España*. Empresa mestiza/Madrid entre dos orrillas. Aula de solidaridad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Allona, M^a Dolores (2011) "La encuesta de calidad de vida en el trabajo". *Observatorio Confederal de la Afiliación. Fundación 1º de Mayo. Centro Sindical de Estudios*. Madrid Febrero 02. 23-58 (en línea) <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/ObAfiliacion02.pdf>. Acceso el 4 de octubre de 2011.

Bauman, Zygmunt (2003): *Modernidad líquida*. Buenos Aires. Edita Fondo de Cultura Económica, S.A.

Bell, Daniel (1991) *El advenimiento de la sociedad post-industrial*. Madrid. Alianza Editorial

Beltrán Villalva, Miguel (1985): "Cinco vías de acceso a la realidad social". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº 29, pp 7-41

Cachón Rodríguez, Lorenzo (2009) *La España Inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de Integración*. Barcelona. Editorial Anthopos

Campo del, Salustiano y José Félix Tezanos (2010). *España una sociedad en cambio*. Fundación Sistema. Madrid Edita Biblioteca Nueva.

Capellín Corrada, M^a José (et al) (2010). *Aproximación a la gestión de la diversidad cultural en las empresas asturianas*. Asturias. Edita Institución de la Procuradora General del Principado de Asturias.

Castell, Manuel (2000): *La era de la información. Vol 1. La sociedad Red* (2ª edición). Madrid. Alianza Editorial.

Cea D'Ancona, M^a Ángeles y Miguel S. Valles Martínez (2010): *Evolución del Racismo y Xenofobia en España. Informe 2010. Observatorio Español de Racismo y Xenofobia*. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (en línea) <http://www.oberaxe.es/files/datos/4e20230088dc8/INFORME%20RACISMO%202010.pdf>. Acceso el 14 de octubre de 2011

CIS (2009) "Encuesta sobre actitudes hacia la inmigración III". Nº Estudio 2817. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (En línea) http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=10664&cuestionario=12718&muestra=18079. Acceso el 1 de marzo de 2011.

Comisiones Obreras de Asturias (2008): *Informe sobre participación y afiliación. Cuaderno sindicales 17*. Asturias Edita Comisiones Obreras de Asturias.

Comisiones Obreras de Asturias (2008): *La inmigración en Asturias en 2007*. Secretaría de Política Social de CCOO de Asturias. Oviedo, CCOO de Asturias. (En línea) www.ccooasturias.es/dat/101.pdf. Acceso el 4 de octubre de 2011

Corrochano, David H. (2010) "¿Por qué la participación inmigrante? Isomorfismo, respuesta a la demanda e ideología en 15 regiones españolas". *X Congreso de la Federación Española de Sociología*. CSIC. Centro de Ciencias Humanas y Sociales. Instituto de Políticas y Bienes Públicos. Madrid. Ministerio de Ciencia e Innovación.

Esping Andersen, Gosta (1993) *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. Valencia. Edición Alfonso el Magnánimo

Fernández Mercedes (2008) *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007: el mercado de trabajo y las redes sociales de los inmigrantes*. Colectivo Ióé. Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Ferrullo, Hugo. (2006). "El concepto de pobreza en Amartya Sen". *Cultura Económica* nº 66. 10-16 (en línea) www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=214967. Acceso el 20 de junio de 2011

Fundación Telefónica (2010): *Informe sobre la sociedad de la información* (en línea) <http://sociedadinformacion.fundacion.telefonica.com/DYC/SHI/InformesSI/> Acceso el 15 de septiembre de 2011.

García, A., Laparra, M., Pérez, B., y Trujillo, M. (2008) "Un sistema de indicadores que permita identificar a las personas excluidas y cuantificar las dimensiones de los procesos de exclusión" *Exclusión social en España: un espacio diverso y disperso en intensa transformación*. Fundación FOESSA, Madrid, 45-54

Giner, Salvador, Emilio Lamo de Espinosa y Cristóbal Torres Albero (2006): *Diccionario de Sociología*. Madrid. Alianza Editorial.

González Enríquez, Carmen (2008): *Los sindicatos ante la inmigración*. Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (en línea) http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/archivos/Los_sindicatos_ante_la_inmigracion.pdf. Acceso el 12 de septiembre de 2011

González Trevés, Carmen (et al) (2008): *Condiciones laborales y siniestralidad en el colectivo de Trabajadores inmigrantes*. Observatorio Estatal de Condiciones laborales. Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (en línea) <http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe%20siniestralidad%20inmigrantes.pdf> Acceso el 15 de octubre de 2011

Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España (2010). Departamento de Investigación e Información. Coordinación de Información y Observatorio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (en línea) http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Siniestralidad/Ficheros/INFORME_ANUAL_AT2010.Pdf Acceso el 15 de octubre de 2011

Izquierdo Escribano, Antonio (2010): "El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión". *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Fundación FOESSA. Madrid, 599-679 (en línea) http://www.foessa.es/publicaciones_compra.aspx?Id=3823&Idioma=1&Diocesis=42 Acceso el 12 de septiembre de 2011

Köhler, Holm-Detlev y Jose Pablo Callejas (2011): "Los determinantes de la afiliación sindical en España". *Observatorio Confederal de la Afiliación. Fundación 1º de Mayo. Centro Sindical de Estudios*. Madrid Febrero 02, 36-59. (en línea) <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/ObAfiliacion02.pdf>. Acceso el 4 de octubre de 2011.

Köhler, Holm-Detlev y Jose Pablo Callejas (2008): *Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico. Documento de trabajo 142/2008 Fundación Alternativas* (en línea) <http://www.falternativas.org/>. Acceso el 22 de septiembre de 2011.

López, Pedro, (et al) (1998): "La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo". *Revista Papers nº 55*, 45-77.

López Sala, Ana María. (2005): Inmigrantes y Estados. "De la invisibilidad a la palestra política". *Inmigrantes y estados: la respuesta política ante la cuestión migratoria*. Barcelona. Anthropos Editorial, 101-126.

Marshall, T. H. Y T. Bottomore, (1998): *Ciudadanía y clase social*. Madrid. Editorial Alianza.

Martín Urriza, Carlos. (2005): "Posibilidades y restricciones en la integración de trabajadores extranjeros". *Inmigración y empresa. El desafío empresarial de la inmigración. Guía para el ejecutivo*. Córdoba. Editorial Almuraza

Moreno Fuentes, Francisco Javier y María Bruquetas Callejo (2011): *Inmigración y Estado de bienestar en España. Colección Estudios Sociales Núm. 31*. Barcelona. Obra social La Caixa. (en línea) <http://www.oberaxe.es/files/datos/4dc3dc742f610/vol31%20inmigracion%20y%20bienestar.pdf>. Acceso el 4 de octubre de 2011

UGT Asturias. Secretaría de Igualdad y Política Social. *Situación de los Inmigrantes en el Mercado Laboral Asturiano 2010* Marzo 2011. Asturias (en línea) www.ugt.es/asturias/documentación. Acceso el 22 de septiembre de 2011

Pajares, Miguel (2010): *Inmigración y mercado de Trabajo 2010. Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración nº 25*. Ministerio de Trabajo e Inmigración (en línea) http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/contenido_0004.html. Acceso el 20 de septiembre de 2011

Pereda Carlos, Walter Actis y Miguel Ángel de Prada (2008): "Dimensiones de la inmigración en España. Impactos y desafíos". *Inmigrantes, nuevos ciudadanos*, Colectivo IOÉ. Madrid. FUNCAS. En línea <http://www.colectivoioe.org/> Acceso el 10 de octubre de 2011

Raya Díez, Esther (2004) "Exclusión social y ciudadanía: claroscuros de un concepto". *Revista de Ciencias Sociales Aposta nº9* (en línea) <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/raya1.pdf>. (Acceso el 4 de octubre de 2011)

Richards Adrew (2009): *El sindicalismo en España. Seminarios y jornadas*. Fundación Alternativas. <http://www.falternativas.org/laboratorio/documentos/documentos-de-trabajo/el-sindicalismo-en-espana> Acceso el 22 de septiembre de 2011.

Sierra Bravo, Restituto. (2001): *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*. Madrid. Thomson Editores Spain. Paraninfo. S.A.

Solé, Carlota y Lorenzo Cachón (2006) "Globalización e inmigración: los debates actuales". *Revista REIS* 116, 13-52.

Subirats I Humet, J, R. Gomá Carmona y Brugué Torruella (2005): "Análisis de los factores de exclusión social". *Documento de trabajo Áreas: Economía y Sociedad*. Bilbao. Editorial Fundación BBVA y Institut d'Estudis Autònomic - Generalitat de Cat. (en línea) http://www.fbbva.es/TLFU/dat/exclusion_social.pdf . Acceso el 10 de octubre de 2011

Taylor S.J y R. Bogdan (1992): *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona. Editorial Paidós.

Tezanos, J.F (2005): "Tendencias de exclusión social" *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid. Editorial Biblioteca Nueva. 164-180

Torres Albero, Cristóbal (2005) "El cambio de las sociedades y el papel de la tecnociencia: un cauto balance de vinculación". *Las encrucijadas de la diversidad cultural*. Madrid. Editorial CIS 1-21

Torres Pérez, Francisco y María Elena Gadea Montesinos (2010): "Crisis económica, inserción laboral y estrategias de los inmigrantes. Una propuesta de análisis". *La investigación y la enseñanza de la sociología del Trabajo: un balance de la situación en España*. Valencia. Editorial Germania, S.L. 73-84

Enlaces:

<http://www.unir.net>

<http://www.dialnet.unirioja.es>

<http://www.mtin.es/>

<http://www.ugt.asturias.es>

<http://www.ccooasturias.es/>

<http://www.usoasturias.com/>

<http://www.csi-asturies.org/>

<http://www.ucm.es/>

<http://www.cis.es/>

Anexos

Anexo 1: Guión de Entrevista TFM

Guión de entrevista a los sindicatos: instrumento TFM

- 1) Desde tu punto de vista, en general, cuando hablamos de participación sindical ¿qué significado tiene para ti el término participar?
- 2) . Pero desde el punto de vista de la inmigración, y más concretamente en la afiliación de estos:

¿Piensas que **es baja** respecto al conjunto de trabajadores nacionales afiliados?

¿Cuáles son las **causas principales** desde tu punto de vista de la **baja participación** de los inmigrantes en los sindicatos respecto al conjunto de trabajadores?

¿Existen **diferencias** en la afiliación respecto a los autóctonos en cuanto a **edad, sexo o nacionalidad** y/o prácticas culturales o quizás las diferencias se acentúan más **por sectores de producción**? (más en construcción que en sector servicio o la orientación política o el liderazgo sindical en las empresas, etc.

3) **Hay delegados sindicales inmigrantes** y/o extranjeros? En caso de ser así, ¿cómo han llegado hasta ahí? ¿En qué sector? ¿Cuál ha sido el itinerario hasta conseguir un cargo de responsabilidad?

4) En el sindicato, se ofrece a los inmigrantes un servicio de información, asesoramiento jurídico para la documentación o la reagrupación familiar en el caso de inmigrantes regulares, etc., que en un principio es una tarea más propia de la administración que del sindicato ¿**Por qué se considera desde el sindicato que es necesario ofrecer este servicio independientemente de la condición de afiliado o no?**, ¿Se considera una forma de acercar al sindicato a los trabajadores inmigrantes? ¿Es una vía para una posterior afiliación o no está relacionado?,

5) **A la hora de afiliarse**, según la encuesta de 2008 sobre afiliación y participación es a través de **familiares, amigos, compañeros** la manera más asidua de afiliarse, pero en el caso de los inmigrantes, ¿cuáles son las vías o las maneras que se tienen de afiliarse?

6) ¿Existe algún **mecanismo específico** desde el sindicato para **conectar** con los inmigrantes en relación a la afiliación?

6.1) En cuanto a la **transmisión de la información** que se da a los inmigrantes sobre la conveniencia de estar afiliado, de pertenecer a un sindicato, de sentirse defendido, del sentido último de la organización ¿se realiza de alguna manera? ¿**Existen trabas** para llegar a ellos? lingüísticas, culturales, etc.

8) ¿**Acuden** normalmente los afiliados inmigrantes a los **actos, jornadas** que se organizan desde el sindicato? en caso de no ser así ¿a qué puede deberse las causas: a los horarios incompatibles con los de los inmigrantes, a falta de interés, a otras causas?

7) En el informe sobre participación y afiliación se hace referencia a la necesidad de conocer la **línea sociopolítica** para poder implicarse y participar en cada una de las acciones, ¿**a qué acciones se refiere concretamente**? ¿a participar en otras organizaciones que no son de carácter meramente laborales?

9) ¿Se está llevando a cabo esta propuesta en estos momentos? y si es así ¿cómo se realiza y si están dando resultado positivos en cuanto a la participación y toma de decisiones?

10) **Crees que es necesario la alianza con otras asociaciones de carácter social** como pueden ser feministas o asociaciones de vecinos, o de inmigrantes para revitalizar la participación democrática?

10.1) Existe algún tipo de organización o **se pretende crear alguna asociación de trabajadores por ejemplo (existen muchos rumanos en la hostelería en estos momentos)**, se quiere potenciar este tipo de asociaciones desde el sindicato? como por ejemplo pasó con ATIME

10) **La situación de vulnerabilidad de los trabajadores autóctonos, pueden llegar a ver a los inmigrantes como una amenaza?** (salarios más bajos sobre todo en la

construcción, donde los inmigrantes pueden aceptar condiciones peores que los autóctonos, también a los sueldos (que se ve a los inmigrantes que actúan como limitador de los sueldos, más sumisos sobre todos los latinos, horarios (horas extras), menos formación, la seguridad laboral, etc.)

11) **¿Cómo ves tú las relaciones entre compañeros en las empresas en las que conviven extranjeros y nacionales:** ¿han aparecido más conflictos entre ellos a causa del aumento del desempleo? ¿Atisbas un aumento de buscar un chivo expiatorio al que culpar de la situación precaria que se vive en la actualidad? ¿Existen mecanismos dentro del sindicato para detectar estos posibles conflictos?

13) **¿Crees que existe una actitud más favorable de los trabajadores que están sindicados hacia los inmigrantes que los que no participan en los sindicatos?**
¿Por qué?

12) **Crees que en la situación de crisis tan difícil que se vive en la actualidad va a afectar negativamente la participación en los sindicatos por parte de los inmigrantes?** me refiero a que dado que las condiciones laborales son tan precarias puede desembocar en una pérdida de trabajo si demandas derechos laborales, a eso me refiero

14) **¿Qué idea crees que tienen los inmigrantes de los sindicatos?** ¿piensas que los inmigrantes sienten a las organizaciones sindicales como una ayuda para defender sus derechos, se identifican con estas organizaciones o por el contrario las ven como un instrumento a utilizar sólo en caso de problema laboral o problema de regulación?

15) **¿Piensas que hay diferencias entre los inmigrantes que llevan años viviendo, que están asentados y con una larga trayectoria aquí en Asturias con los que llegan en la actualidad?** si es así ¿dónde pondrías estas diferencias?

16) **Desde el sindicato se debate en la actualidad la necesidad de crear un organismo específico para los inmigrantes dentro de los sindicatos al igual que se quiere hacer con los autónomos ¿cuál es tu opinión?**

17) En cuanto a las **nuevas tecnologías** ¿existe alguna estrategia desde el sindicato que apunte a la necesidad de hacerse visible en la red y utilizar ésta como un instrumento de transmisión de información y de participación? Por ejemplo: ofrecer servicios a través de la red, de orientación laboral, etc.

18) Se ha pensado desde el sindicato, ofrecer ayuda o potenciar nuevas vías de relaciones y participación con los inmigrantes que viven aquí, sobre todo con los árabes desde la llamada **primavera árabe**, como una forma de fortalecer y darle sentido a la participación, **creando redes y apoyando las nuevas estructuras creadas en los países de origen?**

18) Para terminar, **¿cómo ves el futuro próximo respecto a la participación de los inmigrantes en los sindicatos?**

**Anexo 2: II Plan Estratégico de
Ciudadanía e Integración 2011-2014**



II PLAN

Estratégico de

CIUDADANÍA

E INTEGRACIÓN

(2011-2014)



7.5. Área de Participación y Educación Cívica

7.5 Área De Participación y Educación Cívica

1.- Introducción.

El 5 de febrero de 1992 el Consejo de Europa adopta la Convención Europea sobre la participación de los extranjeros en la vida pública en el ámbito local.

Dentro de sus planteamientos básicos, en el preámbulo, La Convención parte de tres premisas básicas: la residencia de extranjeros es “una característica permanente de las sociedades europeas”, es decir que los movimientos migratorios son hechos sociales actualmente muy generalizados. Habla de los residentes, o sea, de los extranjeros en situación regular o documentada y por tanto su residencia no es de carácter temporal sino permanente. Igualmente, reconoce la problemática de la integración de los extranjeros en la colectividad donde viven, en concreto en la más próxima, la colectividad local. Parte, desde luego, del principio de igualdad y no discriminación, de igual asunción de derechos y deberes en la citada comunidad. Los estados que la adoptaron se muestran *“convencidos de la necesidad de mejorar la integración (de los extranjeros) en la comunidad local, sobre todo mediante el incremento de las posibilidades de participación en los asuntos públicos locales”*.²²

Esta área transversal contempla las acciones relacionadas con la participación ciudadana y la educación cívica para la convivencia, que integra aquellas medidas relacionadas con la toma de conciencia y la sensibilización del conjunto de la población en un contexto de diversidad. El principio de ciudadanía implica reformular la pertenencia y la soberanía. En primer lugar, supone el reconocimiento y el respeto frente a la indiferencia, la segregación o la exclusión. En segundo lugar, la participación en las decisiones significativas más allá de lo electoral y el voto.

Esta área de intervención transversal integra, por tanto, ambas dimensiones: las relacionadas con la participación ciudadana y las derivadas de la necesidad de un cambio de percepción y de actitudes en positivo hacia los cambios derivados del fenómeno migratorio del conjunto de la población. El cambio del término sensibilización a la denominación educación cívica para la convivencia refleja una evolución de la concepción del área. La integración de las personas inmigrantes es una necesidad del sistema democrático. La educación cívica está dirigida a las relaciones sociales, en este caso en contextos de diversidad, permite desarrollar y asumir un conocimiento y análisis crítico de la democracia, del papel de cada persona en calidad de ciudadano, así como asumir responsabilidades y derechos sociales y políticos. La educación cívica transforma las relaciones, capacita a las personas para lograr su participación ciudadana y pretende fomentar las actitudes y aptitudes de colaboración y participación en actividades cívicas.

La Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social ha reforzado el papel de la participación para la integración de las personas de origen extranjero. Introduce un nuevo artículo 2 ter que señala que las políticas públicas deben incorporar el objetivo de integración “con carácter transversal a todas las políticas y servicios públicos, promoviendo la participación económica, social, cultural y política de las personas inmigrantes, en los términos previstos en la Constitución, en los Estatutos de Autonomía y en las demás Leyes, en condiciones de igualdad de trato”.

²² - CHUECA, A. AGUELO, P. (2009. Pág. 23). El derecho de voto de los extranjeros en España en perspectiva europea, en www.cidob.org

Otros artículos, como el Art. 6 referido a la participación pública, o el Art.69 relativo apoyo al movimiento asociativo de los inmigrantes, establecen el reconocimiento de los derechos de participación social y política y el impulso del fortalecimiento del movimiento asociativo inmigrante. Nuestro ordenamiento jurídico y las políticas públicas desarrolladas entienden la participación como derecho, necesidad y requisito para la integración y como proceso para la construcción de ciudadanía en una sociedad plural y democrática. Este marco social y jurídico recoge la experiencia de los años de desarrollo del I Plan Estratégico, en el que ya se señalaba que sólo una sociedad en la que las personas inmigrantes participen en condiciones de igualdad con la población de origen español podrá considerarse una sociedad inclusiva, cohesionada y capaz de generar un sentido de pertenencia entre la población de origen extranjero.

La Unión Europea ha creado un marco coherente para la integración de los nacionales de terceros países fundamentándolos en los Principios Básicos para la Integración, de 2004, aprobados por el Consejo. El noveno principio dispone que “la participación de los inmigrantes en el proceso democrático y en la formulación de las políticas y medidas de integración, especialmente a escala local, favorece su integración”. En el séptimo principio hace referencia a la necesidad de medidas de sensibilización para “promocionar los aspectos positivos de una sociedad caracterizada por la diversidad”.

Este marco se ha ido completando a partir de distintas Resoluciones del Parlamento europeo:

- de 6 de julio de 2006, sobre las estrategias y los medios para la integración de los inmigrantes en la Unión Europea
- de 24 de octubre de 2006, sobre la inmigración femenina: papel y situación de las mujeres inmigrantes en la Unión Europea.
- de 26 de septiembre de 2007, sobre el plan de política en materia de migración legal.
- de 2 de abril de 2009, sobre problemas y perspectivas de la ciudadanía europea.

Éste último documento considera que las prioridades que guían las acciones de los países miembros deberían incluir “el aumento de la educación política y cívica, la participación y la representación de los inmigrantes en todos los ámbitos pertinentes de la gobernanza, la sociedad civil, así como los procesos decisorios y la elaboración de las políticas”.

Así mismo, propuso la siguiente tipología de medidas:

- reforzar la participación cívica, cultural y política de los emigrantes en la sociedad que les acoge;
- mejorar el diálogo y la consulta de los nacionales de terceros países;
- fomentar una ciudadanía activa;
- elaborar programas nacionales de preparación a la ciudadanía y de naturalización.

La Comisión publicó el Tercer informe anual sobre inmigración e integración, de 2007, que analiza la evolución de las políticas nacionales de integración. Concluye que “la participación de los inmigrantes en el proceso democrático se percibe cada vez más como un aspecto significativo de una integración acertada y en un número creciente de casos los representantes de los inmigrantes participan en la elaboración y ejecución de las políticas de integración. En especial, existe un interés cada vez mayor por los procesos activos de ciudadanía y naturalización como elementos para consolidar las oportunidades de participación en la sociedad de acogida”. También señala que un número bastante limitado de

Estados miembros ofrece a los nacionales de terceros países el derecho de voto en las elecciones locales, como ha sido el caso de España en las últimas elecciones celebradas en mayo en 2011.

Descendiendo al caso español, podemos señalar la importancia que ha tenido en este ámbito el desarrollo de instrumentos de participación, fundamentalmente la configuración de distintos órganos y foros deliberativos a escala local, autonómica y nacional donde se han hecho presente el movimiento asociativo inmigrante y el tejido social articulado en torno al fenómeno migratorio. Ya en junio de 2006 se constituyó legalmente el actual Foro para la Integración Social de los Inmigrantes como órgano de consulta, información y asesoramiento en materia de integración de los inmigrantes y adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración. Durante este periodo ha emitido siete dictámenes y seis informes.

Este Foro, en el último “Informe sobre la situación de la integración social de los inmigrantes y refugiados 2009”, reflexionó sobre los procesos de participación como herramienta para promover la convivencia vecinal, el sentido de pertenencia e identidad y la creación de espacios comunes de encuentro. En él propone “la participación como una posible estrategia de cara a crear y fortalecer un tejido social local a través de la cual conocer y reconocer las diferentes identidades, necesidades y expectativas. En definitiva, se trata de valorar la riqueza de la heterogeneidad a través de procesos participativos en los que existan oportunidades reales para el encuentro y el intercambio”.

El segundo de los Principios básicos para la integración de la unión Europea nos recuerda que “la integración implica el respeto de los valores básicos de la UE”. A escala europea, propone incorporar la integración de los nacionales de terceros países en los futuros programas de la Agencia de Derechos Fundamentales y estudiar al mismo tiempo la manera de dar a conocer entre el público en general los valores fundamentales de la Unión.

El Parlamento Europeo, en su documento de estrategias y medios para la integración de los inmigrantes, de 2006, pide a la Comisión que dedique particular atención a “normalizar la cuestión de la integración en todo momento mediante sus estrategias e iniciativas de comunicación” y a los Estados miembros “que lancen campañas de información y sensibilización con el fin de mejorar la comprensión de las migraciones y de la contribución económica y social de los inmigrantes en una sociedad”.

En coherencia con los informes realizados por el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, el presente Plan considera un elemento imprescindible el impulso de procesos y actuaciones que ayuden a superar los prejuicios, estereotipos y estigmatizaciones que “condicionan la igualdad de trato y la plena participación de las personas inmigrantes y que suponen un freno para la integración”. Esta estrategia debe entenderse como un proceso de intervención social dirigido tanto a la población inmigrante como a la población española y no como acciones aisladas. En este documento se contempla no sólo el diseño de acciones de comunicación, educación o difusión, sino que atribuye “una influencia fundamental a la actuación de los medios de comunicación y a la clase política para la correcta percepción del colectivo migrante y del fenómeno en sí mismo”.

2.- Diagnóstico

La participación puede tener lugar en distintos ámbitos (movimiento asociativo de inmigrantes, asociaciones culturales deportivas, sindicatos...). Lo más frecuente es que los inmigrantes busquen asociarse con personas de su mismo origen y participen en menor medida en otro tipo de asociaciones.

Se puede hablar de una eclosión del asociacionismo inmigrante durante la última década, aunque las tasas de asociacionismo de la población de origen extranjero son más bajas que las de origen español.

Este hecho parece vinculado a un contexto que favorece y alienta la creación de organizaciones como mecanismo de representación de intereses colectivos propios de las trayectorias migratorias y de interlocución con las administraciones públicas. La realidad es diversa, con marcadas diferencias en la configuración asociativa inmigrante tanto por colectivos nacionales como por territorios.

Existe una capacidad de organización colectiva y de transformar las redes informales en entidades formales. Las asociaciones de inmigrantes logran traspasar un umbral mínimo de acceso a la esfera pública y de representatividad e influencia en los asuntos que les conciernen, pero chocan con dificultades que limitan su fortalecimiento. Entre estas dificultades están la dependencia de las administraciones públicas y de la financiación en concreto, la especialización en un tipo de actividades y servicios vinculadas a necesidades de los respectivos compatriotas más que hacia el entorno, la falta de formación y carencias en la gestión y planificación, la insuficiencia de recursos, la poca vertebración de su estructura, o la excesiva fragmentación.

Uno de los avances significativos ha sido el avance en la capacidad de interlocución con las administraciones y su presencia en los espacios públicos para promover sus intereses. Este hecho se refleja en su presencia en consejos o foros que tratan temas sectoriales entre los mecanismos existentes para la participación.

Existe una amplia gama de instrumentos y espacios participativos desigualmente desarrollados, pero que ya han experimentado un recorrido y una trayectoria. La principal necesidad en el momento presente no es la de construir espacios de representación y participación sino la de mejorar su funcionamiento, consolidarlos, fortalecerlos y afrontar las dificultades en su gestión y capacidad real de influencia. Este hecho permitirá dejar atrás ciertas formas de concebir la participación de la población de origen extranjero que tienden a reducir sus acciones a espacios limitados a manifestaciones culturales tradicionales sin impacto real en la convivencia, la toma de decisiones o de influencia en las políticas públicas.

Las elecciones municipales y autonómicas de mayo de 2011 han supuesto un punto de inflexión en la participación política de la población de origen extranjero. Por primera vez se ha reconocido el derecho al sufragio a un número espacialmente significativo de la población extranjera, fruto del esfuerzo que ha culminado en la firma de convenios bilaterales con terceros países, línea de actuación que debe ser continuada. Sin embargo, es importante señalar que la campaña de inscripción para el voto de los extranjeros presenta datos que no son alentadores y que llevan a la necesidad de analizar las causas de esta baja inscripción.

Por tanto, se ha identificado una demanda de formación y de transferencia de buenas prácticas en metodologías específicas para la participación de la población de origen extranjero y de la participación ciudadana en general.

Las percepciones y relaciones se han analizado más profundamente en las Áreas de Igualdad de trato y de Convivencia, a las cuales nos remitimos, pero entre ellas cabe señalar nuevamente que se identifican cambios en nuestra sociedad tales como el deterioro de la población extranjera acrecentada por la crisis y el crecimiento del racismo y la xenofobia, entre otras.

Un aspecto relevante, señalado en los dictámenes del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, es la necesidad de coordinación de las múltiples actuaciones desarrolladas por distintos agentes sociales, de manera que se optimicen los recursos y se generen efectos multiplicadores en toda la

sociedad. Se detecta asimismo que existe una dispersión de acciones aisladas y la inexistencia de una estrategia de sensibilización y educación cívica que sirva como marco genérico de actuación.

Por último, volver a señalar la importancia de los medios de comunicación en el tratamiento informativo del fenómeno migratorio y de las declaraciones públicas, en la construcción de la imagen de la población de origen extranjero. Se han tomado medidas dirigidas a profesionales de la información (el código deontológico de las Asociaciones de la Prensa Española, la Declaración de principios sobre la conducta de los periodistas, el Código elaborado por RTVE,...) como instrumentos fundamentales de apoyo en el ejercicio profesional de los periodistas.

3.- Objetivos, líneas de actuación y medidas

Objetivo

1 Promover la ciudadanía activa con modelos que sean capaces de incorporar la diversidad de la población.

Se hace necesario reforzar la promoción de redes de colaboración y ejercicio activo de la ciudadanía. Esto implica tanto el fortalecimiento del tejido social formal como la actuación sobre otros modos de participación no formal cada vez más importantes. Para conseguir este objetivo se debe dar importancia a los nuevos espacios de comunicación y de encuentro, las nuevas sensibilidades, las transformaciones derivadas de las nuevas tecnologías y la toma de conciencia de que las formas tradicionales de participación han evolucionado coexistiendo diversas formas de entenderla. Por otro lado, es preciso continuar trabajando para fomentar que las personas de origen extranjero se incorporen junto al conjunto de la población en los espacios asociativos y de participación de carácter general que tienen como objetivo temas comunes de modo que se favorezca la interacción, el conocimiento mutuo y la integración. Asimismo, continúa siendo necesario que el asociacionismo inmigrante se fortalezca y pueda servir de referencia a la población extranjera, pero asegurando que no constituya un espacio de segregación o aislamiento sino que interactúe y establezca mecanismos de comunicación y cooperación con el resto del tejido social.

Líneas de actuación y medidas

1.1 Fomento del desarrollo asociativo y comunitario con la incorporación de población de origen extranjero

1.1.1. Apoyo a proyectos que fomenten la participación de la población de origen extranjero en la vida comunitaria.

1.1.2 Acciones de información y difusión del asociacionismo así como de formación en metodologías participativas en contextos de diversidad

1.2 Mejora de la vertebración y capacitación del tejido asociativo inmigrante

1.2.1. Apoyo a la consolidación y desarrollo de asociaciones de inmigrantes

1.2.2 Impulso de acciones formativas, especialmente de capacitación en organización y gestión asociativa

1.2.3 Asistencia técnica al tejido social: diagnóstico organizativo, planificación estratégica y operativa, diseño, gestión y ejecución de proyectos, evaluación.

1.3 Creación y consolidación de redes de colaboración

1.3.1 Apoyo estructural a redes de colaboración formales e informales de organizaciones de carácter diverso

1.3.2 Impulso a la realización de actuaciones de sistematización, intercambio de experiencias y transferencias de buenas practicas

1.3.3 Establecimiento de formas de coordinación entre Foros a escala local, autonómica y nacional.

1.4. Utilización de las Nuevas Tecnologías para la creación de redes

1.4.1. Apoyo al desarrollo de programas vinculados a las redes sociales

Objetivo

2 Promover la participación política de la población de origen extranjero

Para conseguir los objetivos de esta área se ha de tomar conciencia de que es tan importante la participación política (sufragio, representación, militancia o instituciones formales de participación) como la participación social, con especial incidencia en el ámbito local. Este objetivo pretende reforzar los procesos de extensión de derecho al sufragio y promover el fortalecimiento y extensión de las múltiples experiencias existentes de participación. El cambio en el ciclo migratorio implica también la necesidad de articular cambios en las formas de participación y gobernanza en ese contexto.

Líneas de actuación y medidas

2.1 Avance y fortalecimiento de las instituciones formales de consulta y representación

2.1.1 Fomento de proyectos dirigidos al desarrollo, evaluación y capacitación de foros, consejos, órganos sectoriales y otras fórmulas de participación sociopolítica en el ámbito local, autonómico y estatal

2.1.2 Desarrollo de procesos participativos de planificación y gestión de políticas públicas locales en el ámbito del Plan Estratégico

2.1.3 Promoción de actuaciones de transferencia de conocimiento y buenas prácticas

2.2. Extensión del derecho al sufragio de la población de origen extranjero en el ámbito local

2.2.1 Impulso a la celebración de convenios bilaterales con países de origen de población extranjera

2.2.2 Promoción y capacitación en competencias interculturales y gestión de la diversidad en instituciones vinculadas a organizaciones políticas

2.2.3 Impulso de proyectos de difusión, información y promoción de la inscripción en el censo y el derecho al voto

Objetivo

3 Mejorar la percepción pública de la inmigración y la diversidad

Este objetivo implica pasar de la existencia de acciones concretas y puntuales de sensibilización, en la mayoría de las ocasiones de carácter fragmentado, al diseño de estrategias de comunicación pública y al desarrollo de programas ambiciosos de educación cívica que incorpore a multiplicidad de agentes. Es preciso contemplar actuaciones dirigidas a los medios de comunicación y a sus profesionales por la capacidad que poseen de construir el imaginario colectivo y de generar un cambio de actitudes.

Líneas de actuación y medidas

3.1. Profundización en el tratamiento de la diversidad en la comunicación pública

3.1.1. Desarrollo de proyectos que impulsen el análisis, investigación y estudio de la percepción, imagen, del discurso social y el tratamiento público del fenómeno migratorio

3.1.2. Difusión de los códigos deontológicos y declaraciones dirigidas a la industria de la comunicación y a sus profesionales

3.1.3. Apoyo a actuaciones dirigidas a la mejora del tratamiento del fenómeno migratorio por las organizaciones políticas

3.1.4. Fomento de proyectos que mejoren la capacidad de comunicación de las organizaciones sociales relacionadas con la migración

3.1.5. Fomento de la incorporación de la gestión de la diversidad en los medios de comunicación

3.2. Coordinación de las actuaciones de sensibilización

3.2.1 Impulso de acciones de educación cívica y sensibilización promovidas desde redes institucionales y agrupaciones de organizaciones

3.2.2 Desarrollo de sistemas de información y actuaciones para la transferencia de buenas prácticas, conocimiento e intercambio

Objetivo

4 Fortalecer los valores y usos democráticos e inclusivos en una sociedad caracterizada por la diversidad

El principio de ciudadanía implica un consenso en torno al respeto y garantía de derechos y deberes derivados del marco constitucional y la legitimidad institucional que permita mantener la cohesión social en torno a ellos. Se pretende reforzar la idea acerca de que la integración de las personas de origen extranjero es una necesidad del sistema democrático y no un acto condescendiente o de concesión bienintencionada de modo que permita asumir responsabilidades y derechos sociales y políticos.

Líneas de actuación y medidas

4.1 Divulgación de los valores democráticos en contextos de diversidad

4.1.1 Apoyo a proyectos para la difusión de los derechos y obligaciones de los residentes en España y de las normativas locales

4.1.2. Apoyo a instituciones formativas y educativas para la inclusión de acciones relacionadas con la educación cívica para la convivencia

TERCERA PARTE: GOBERNANZA DEL PLAN

8. La Gobernanza de las Políticas de Integración y Gestión de la Diversidad

Capítulo 8:- La Gobernanza de las Políticas de Integración y Gestión de la Diversidad

La Comisión sobre Gobernanza Global (1995) definió esta categoría como «la suma de las distintas maneras en que los individuos y las instituciones, públicas y privadas, gestionan sus asuntos comunes. Es un proceso en curso mediante el cual se pueden adecuar los intereses opuestos o diferentes y se pueden tomar decisiones y realizar acciones en colaboración».

A los efectos de este Plan se entiende por *gobernanza* lo señalado en el libro blanco de la Comisión Europea sobre “La Gobernanza Europea” que la define como “abrir el proceso de decisión política para dotarlo de mayores niveles de integración y responsabilidad”, es decir, abrir las estructuras de gobierno a la participación de la sociedad civil y hacer más democrática la gestión de los asuntos públicos. Esta gobernanza debe estar basada en un enfoque multinivel dado que se trata de coordinar las actividades de las administraciones de la Unión Europea con las de las administraciones públicas de España, de éstas entre sí y de estas con las organizaciones de la sociedad civil.

Gobernanza de las Migraciones: Panorama Internacional

A nivel internacional las estructuras de los órganos competentes en la gestión de las migraciones internacionales son en cada Estado variadas y responden a determinadas circunstancias políticas, históricas, económicas y sociales. En algunos países, la gestión de las migraciones se aborda desde diversos departamentos ministeriales; en otros la responsabilidad se asume por un sólo departamento ministerial que además atiende a otras competencias; en un tercer grupo de Estados se otorga la responsabilidad de la gestión migratoria a un Ministerio con competencia exclusiva en esa materia.

El Informe de la Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales (2005) “*Las migraciones en un mundo interdependiente: nuevas orientaciones para actuar*” plantea que la gobernanza nacional de las migraciones internacionales tiene ante sí cuatro desafíos.

El primer desafío para la gobernanza nacional de las migraciones consiste, según este Informe, es la **falta de coherencia**. Se recomienda que las migraciones formen parte integral del plan económico y de desarrollo de cada país, recomendación que procede de la incapacidad de muchos Estados de definir objetivos claros para sus políticas migratorias. Un segundo desafío es la **coordinación de la formulación de políticas y de su aplicación**. Frecuentemente, se observa una falta de coordinación entre los ministerios a cargo de las migraciones y los ministerios a cargo de cuestiones internacionales afines. Al mismo tiempo, se señala, son insuficientes las consultas entre los gobiernos y otros actores, como el sector empresarial y la sociedad civil. Un tercer desafío es la **capacidad**. La mayoría de los Estados reconocen la importancia de las migraciones internacionales e intentan abordar la cuestión de una manera que les permita respetar sus obligaciones internacionales e incrementar los beneficios que los Estados y sus ciudadanos obtienen de la movilidad humana. Sin embargo, numerosos países, y en particular los más pobres, carecen de los conocimientos, información, instituciones y recursos necesarios para alcanzar estos objetivos. Por último el cuarto desafío es la **cooperación con otros Estados**. La naturaleza misma de las migraciones transnacionales exige una cooperación internacional y responsabilidades compartidas. No obstante, se indica, la realidad es que la mayoría de los Estados no han querido comprometerse plenamente con el principio de cooperación internacional en el ámbito de

las migraciones internacionales porque las políticas migratorias aún se formulan principalmente a nivel nacional. Si bien ha habido un incremento de los contactos, redes e iniciativas bilaterales, regionales y a veces mundiales, todo ello no es aún suficiente. La buena gobernanza a nivel nacional, se afirma, es la base para una cooperación más eficaz entre Estados a nivel bilateral, regional y mundial.

Gobernanza multinivel en el Plan

La integración social y la gestión de la diversidad son procesos complejos, dinámicos y multidimensionales, con distintas posiciones sociales y culturales de partida, que afectan a todas las esferas de la vida social y de la convivencia de los ciudadanos en un territorio determinado. Una realidad tan compleja no puede ser gestionada por un solo actor aunque éste sea el Estado. Hay actores relevantes como las ONG que están mejor situados para detectar cuestiones importantes en los procesos de integración y gestión de la diversidad, dada su cercanía con los problemas concretos de los ciudadanos.

Esta es una de las razones que justifican la necesidad de implicar a toda la sociedad en los complejos procesos de la integración, ya que el fenómeno afecta a áreas tan distintas como educación, empleo, sanidad, servicios sociales y son múltiples también los organismos e instituciones involucrados en la gestión. Por todo ello, resulta imprescindible la definición de una estrategia que ayude a avanzar en la consecución de una sociedad inclusiva, en la resolución de los inevitables conflictos que genera la convivencia y en la búsqueda de acuerdos y consensos básicos.

Conviene recordar los “Principios Básicos Comunes para la Política de Integración de los Inmigrantes en la Unión Europea”, en donde se dice que “los gobiernos y las instituciones públicas a todos los niveles son protagonistas importantes, pero no son los únicos. La integración se lleva a cabo en todos los ámbitos de la vida pública y privada y son numerosos los agentes no estatales que influyen en el proceso de integración de los inmigrantes y pueden presentar un valor añadido, como por ejemplo los sindicatos, las empresas, las organizaciones de empresarios, los partidos políticos y los medios de comunicación, las asociaciones deportivas y las organizaciones culturales, sociales y religiosas. La cooperación, coordinación y comunicación entre todos estos factores son importantes para que la política de integración sea eficaz. La participación de los inmigrantes y de las demás personas en la sociedad de acogida es también necesaria”.

Asimismo la Declaración de Zaragoza, fruto de la reunión de la Conferencia de Ministros europeos de integración, impulsada por la Presidencia Española de la UE, señaló que “hay que plantearse un concepto de sociedad civil ampliado, en el que las asociaciones de inmigrantes tengan un papel destacado. El proceso de integración puede verse facilitado por la participación conjunta de inmigrantes y de la comunidad anfitriona en las organizaciones de la sociedad civil, al tiempo que la creación de asociaciones con las comunidades locales puede contribuir a asentar un clima de entendimiento mutuo, confianza y cooperación”.

El papel a desempeñar en el proceso de adaptación, tanto por la Administración General del Estado como por las administraciones autonómicas y locales, es un papel complementario en el que las administraciones deben actuar de forma cooperativa, pero también se requiere la participación de la sociedad, fundamentalmente del mundo asociativo, lo que nos lleva a considerar imprescindible una estrecha colaboración entre todos.

El proceso de adaptación mutua entre inmigrantes y españoles es un fenómeno que demanda la acción política tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales. Pero también afecta y demanda la acción del conjunto de la sociedad, especialmente de la sociedad civil organizada. Las Administraciones y el mundo asociativo tienen papeles complementarios que cumplir en este proceso y por eso es necesaria una estrecha y estable cooperación y desarrollar espacios y campos de partenariado estables.

El sistema multinivel de gobernanza del Plan trata de contemplar y asegurar los siguientes cometidos:

- a) El cumplimiento de las acciones previstas de seguimiento y evaluación.
- b) El seguimiento de la evolución del ciclo migratorio en España.
- c) El estudio y reflexión de los datos y estudios aportados por el Observatorio sobre el Racismo y la Xenofobia y el Observatorio Permanente de la Inmigración.
- d) La medición de resultados, comparación de hechos y análisis de la realidad.
- e) El dictamen y estudio de aspectos y temas concretos que permitan la reelaboración de objetivos y medidas para afrontar los cambios del fenómeno migratorio, esto es, la adaptación del Plan a la realidad cambiante.
- f) La comunicación con y entre las realidades locales y territoriales.
- g) La expresión de la voz y puntos de vista a todos los actores sociales e institucionales implicados en el PEI.

La gobernanza implica introducir en la gestión pública de la integración de los inmigrantes al menos tres principios: apertura, participación y responsabilidad.

La apertura supone que las instituciones deben trabajar más abiertamente, con más transparencia y con más comunicación. Este aspecto reviste una especial importancia si se quiere fomentar la confianza entre unas instituciones que son de por sí complejas.

La gobernanza requiere una amplia participación construida a través de redes y estructuras que favorezcan la interacción entre las distintas Administraciones Públicas y entre ellas y la sociedad civil en los diferentes niveles, según lo expresado anteriormente sobre la gobernanza multinivel.

Esta participación debe llevarse a cabo en todas y cada una de las fases del proceso de las políticas de integración de/y con los inmigrantes, desde el diagnóstico y la formulación de la estrategia, hasta la gestión de los planes y evaluación de los resultados y los procesos. Una participación amplia y plural contribuye a generar mayor confianza en los resultados de la acción pública y en las instituciones de las que emanan las políticas de integración.

La responsabilidad dentro de la gobernanza exige clarificar el papel de cada uno de los actores dentro del proceso de integración y de la formulación y ejecución de las políticas en este campo. Pero, es importante reseñar que esta responsabilidad compartida no debe suponer, en ningún caso, olvidar los compromisos que las administraciones públicas tienen con los ciudadanos.

La elaboración del Plan Estratégico: diálogo, participación y consenso

La elaboración del Plan 2011-2014, igual que ocurrió con la elaboración del anterior, ha tenido en cuenta que la responsabilidad del proceso de adaptación mutua debe ser *compartida* y, por tanto, debe

involucrar al conjunto de administraciones públicas, a los actores sociales (organizaciones sindicales y empresariales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de inmigrantes, etc.) y a la sociedad receptora en su conjunto.

Ya desde la fase inicial se ha tenido en consideración la responsabilidad compartida y se ha elaborado en estrecho diálogo con las distintas administraciones, tanto la Administración General del Estado como las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, teniendo en cuenta a todos los actores sociales relevantes implicados en los procesos de integración. Asimismo, y siguiendo las pautas del anterior Plan Estratégico, desde octubre de 2010 se ha producido un proceso de reflexión y consulta en el que han participado todos los actores implicados.

A continuación se detallan las distintas fases por las que ha pasado el proceso de elaboración del Plan 2011- 2014.

A) *Fase de consulta inicial*, se llevó a cabo con la organización de diez seminarios, celebrados desde el mes de octubre de 2010 hasta febrero de 2011 en los que se abordaron todas las áreas de actuación del Plan Estratégico.

A modo de introducción, se celebraron cuatro seminarios por sectores: uno de expertos académicos, dos de representantes de las Administraciones Autonómicas y Locales y uno de entidades sociales. Tras ello, y ya con la idea de conjunto, se realizaron otros seis seminarios temáticos con presencia mixta de expertos responsables y representantes que versaron sobre empleo y promoción económica, educación y diversidad, igualdad de trato y lucha contra la discriminación (en este caso se celebraron dos seminarios: uno general y otro específico con asociaciones de inmigrantes), convivencia intercultural y participación social. En dicho encuentros participaron en torno a trescientos profesionales procedentes de las distintas Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales y Empresariales, organizaciones no gubernamentales y Asociaciones de Inmigrantes, y mundo académico

Tras cada seminario se procedió a la elaboración y difusión de sus conclusiones, con la preparación y sistematización de diez documentos que sirvieron de base para el establecimiento de un nuevo diagnóstico de la situación, así como para redactar los objetivos del Plan y las líneas de actuación en las áreas abordadas. El resultado ha sido un diagnóstico y unos planteamientos ampliamente compartidos, en cuanto a las políticas que es necesario desarrollar.

B) *Fase de elaboración interna del borrador* del Plan Estratégico. A partir de los trabajos de los seminarios, de las aportaciones de expertos y de la experiencia de los planes de Comunidades Autónomas y Entidades Locales, se elaboró un borrador del Plan Estratégico en el seno de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. El borrador del Plan se sometió a la revisión de varios expertos. El texto se contrastó en reuniones bilaterales con distintos departamentos de la Administración General del Estado, directamente relacionados con la integración de los inmigrantes y gestión de la diversidad: Ministerio de Educación; Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad; Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación; y Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, así como, con los distintos organismo del Ministerio de Trabajo e Inmigración que con sus actuaciones inciden en el ámbito de la integración: Secretaría de Estado de la Seguridad Social, Secretaría de Estado de Empleo (Servicio públicos de Empleo Estatal, Dirección General de Trabajo, Instituto de Seguridad e Higiene, Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) y el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes el cual elaboró un dictamen al respecto.

El documento final del Plan, producto de ese proceso, se hizo público situándolo en la página web del Ministerio de Trabajo e Inmigración abriéndose un proceso de consulta social e institucional. El proceso se instrumentó a través de la página web. Por su parte el Foro para Integración Social de los Inmigrantes emitió un dictamen cuyas propuestas sirvieron para mejorar el texto.

El presente documento incorpora diversas aportaciones, que han enriquecido y mejorado notablemente la versión inicial del *Borrador*. De esta manera se ha querido cumplir con una de las exigencias de la buena gobernanza, que impone abrir a la participación en las políticas públicas de integración del Estado, ya desde la fase inicial de diseño de las mismas.

El desarrollo del Plan Estratégico: cooperación y corresponsabilidad

El Plan pretende ser un instrumento capaz de dinamizar políticas, aglutinar iniciativas, crear partenariados y dotar de coherencia a las actuaciones en favor de la integración de/y con los inmigrantes que llevan a cabo tanto las Administraciones Públicas como la sociedad civil. En este sentido, el Plan Estratégico 2011-2014, como ya lo hizo su predecesor, se caracteriza por servir de marco para la cooperación entre las distintas Administraciones Públicas.

Además, las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales han desarrollado una experiencia política relevante en este terreno y han aplicado los principios de gobernanza en la gestión de las políticas de integración de los inmigrantes. El método en que puede desenvolverse esta cooperación se inspira en algunas prácticas desarrolladas en el ámbito de la Unión Europea, en aplicación del denominado método abierto de coordinación. Líneas fundamentales de este método dentro del Plan 2011-2014 son las siguientes:

- **Subsidiariedad:** el Plan Estratégico establece un marco estatal con una serie de principios, objetivos y programas que se consideran prioritarios para orientar el proceso de adaptación mutua que supone la integración de la población inmigrada. Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales son las responsables de dar contenidos concretos a sus competencias y pueden encontrar en el Plan Estratégico orientaciones y recursos que les ayuden a definir esas líneas de acción. Además, el Plan promueve el análisis y la evaluación de las políticas públicas de integración, el intercambio de conocimientos y la transferencia de buenas prácticas entre las distintas Administraciones.
- **Convergencia:** el Plan Estratégico pretende proporcionar un marco de referencia que pueda servir de orientación a los planes y actuaciones de otras administraciones y a las actividades de la sociedad civil en el campo de la integración de los inmigrantes.
- **Definición de objetivos:** los objetivos generales del Plan Estratégico han de plasmarse en programas concretos de acción con objetivos definidos con precisión, que puedan ser analizados con indicadores cuantitativos y cualitativos y cuyos resultados puedan ser evaluados con claridad. Esto permitirá dotar al Plan Estratégico y a las acciones que se lleven a cabo a partir del mismo de transparencia y que puedan ser sometidas al escrutinio público.
- **Seguimiento territorial:** La cooperación entre administraciones, a través de los instrumentos formales que se articulen, ha de permitir un seguimiento regular de los planes y acciones que se están llevando a cabo en los distintos territorios. Esto ha de ser también una fuente de intercambio de experiencias, de buenas prácticas y de actividades innovadoras en las distintas áreas del Plan Estratégico.
- **Enfoque integrado:** el Plan Estratégico pone de relieve el sentido multidimensional de la integración y la gestión de la diversidad, lo que se traduce en la necesidad de instrumentar políticas y acciones en las

áreas de: acogida, educación, empleo, salud, servicios sociales, movilidad y desarrollo, igualdad de trato y lucha contra la discriminación, convivencia, género, participación y educación cívica e infancia, juventud y familias, que deben tener una inspiración y un horizonte común. Los principios que inspiran el Plan Estratégico deben reflejarse, además, en las políticas generales, dirigidas a la población en su conjunto, tanto como a la Administración General del Estado, como en las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales.

Aprovechando la experiencia obtenida por la implementación del Plan 2007-2010, la cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas y de la gobernanza aquí establecida, la aplicación del presente Plan se va a articular sobre los Planes de Acción Autonómicos que se aprobarán anualmente, que contendrán la descripción de las actuaciones a realizar, la cofinanciación que corresponda a cada una de las Administraciones, la previsión del seguimiento de las actuaciones y los indicadores para la evaluación de las mismas

En cuanto a la cooperación con los actores de la sociedad civil, está basada en la interlocución permanente, tanto a través de los órganos de participación como de manera individualizada, en el apoyo a las asociaciones de inmigrantes y a las organizaciones de apoyo a la inmigración y en la realización de acciones concertadas y partenariados que sirven para desarrollar las políticas de integración identificadas como prioritarias en el marco del presente Plan.

9. Seguimiento, Participación y Evaluación del Plan Estratégico en la Gobernanza de Integración

Capítulo 9. Seguimiento, Participación, y Evaluación del Plan Estratégico en la Gobernanza de Integración

Gestión del Plan Estratégico

De acuerdo con el RD 777/2011, de 3 de junio, corresponde a la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, bajo la superior autoridad del Ministro de Trabajo e Inmigración, desarrollar la política de extranjería e inmigración del Gobierno. Por tanto, la gestión del Plan Estratégico será responsabilidad de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, a través de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes. Más allá de la gestión estricta de los programas y líneas de actuación del Plan, la gobernanza del proceso requiere que jueguen un papel relevante en todo el proceso de ejecución del Plan Estratégico los órganos de participación y consulta en el campo de la inmigración y la lucha contra la discriminación como: la Comisión Interministerial de Extranjería, la Conferencia Sectorial de Inmigración, el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación por Origen Racial o Étnico y la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

La Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración desarrollará, en virtud del citado Real Decreto, las siguientes funciones para llevar a cabo la gestión del Plan Estratégico:

- Impulso de una política de integración en la Unión Europea y a la inclusión de las políticas de integración del Plan Estratégico en las políticas de carácter general de la Administración General del Estado.
- Cooperación con Comunidades Autónomas para el impulso y la gestión de programas en el ámbito de competencias de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales.
- Cooperación con agentes sociales y ONG.
- Gestión directa de algunos programas.
- Promoción del intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los distintos agentes implicados en las políticas y programas de integración.
- Promoción de la innovación en los programas de integración desarrollados y las técnicas de intervención aplicadas en dichos programas.
- Elaboración de estudios que permitan un mejor conocimiento de la situación de la integración y de las medidas a desarrollar.
- Información y consulta con los organismos de participación.
- Seguimiento y evaluación del Plan Estratégico.
- Propuesta de prioridades anuales.

Para ello la Dirección General de Integración de los Inmigrantes contará con:

- ✓ El Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia que contribuirá en la gestión del Plan Estratégico a través de estudios, análisis y propuestas sobre igualdad de trato y no discriminación y sobre todo las cuestiones que tiene que ver con el racismo, la xenofobia y otras formas de discriminación.
- ✓ El Observatorio Permanente de la Inmigración que contribuirá a la recogida u análisis de información cuantitativa y cualitativa relacionada con el Plan Estratégico y sus programas de actuación.
- ✓ Una Unidad Técnica del Plan Estratégico que coordinará la aplicación del mismo e impulsará la creación de espacios de trabajo y coordinación con los actores del Plan.

La Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, a través de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, se encargará de coordinar las actuaciones con incidencia en la integración de los distintos departamentos ministeriales y centros directivos de la Administración General del Estado. El instrumento de coordinación en este ámbito será la Comisión Interministerial de Extranjería. Para la coordinación de actuaciones con Comunidades Autónomas, la Conferencia Sectorial de inmigración será el órgano que asegure la coordinación de las actuaciones que desarrollen las Administraciones Públicas en materia de inmigración.

Además de las funciones que tiene atribuidas el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, como órgano de consulta, información y asesoramiento en materia de integración, la Dirección General de Integración de los Inmigrantes mantendrá cauces de interlocución permanente con las ONG, agentes sociales y organizaciones de inmigrantes.

Participación en la gestión del Plan Estratégico

Los órganos consultivos y de participación que estarán involucrados en la gestión del Plan Estratégico son la Comisión Interministerial de Extranjería, la Conferencia Sectorial de Inmigración, la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes

La *Comisión Interministerial de Extranjería*, regulada por RD 1946/2000, de 1 de diciembre, es un órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, que tiene como función analizar, debatir e informar aquellas propuestas y actuaciones de los departamentos ministeriales que tengan incidencia en el tratamiento de la extranjería, la inmigración y el asilo. En concreto, las políticas de integración se tratan en el seno de la Comisión delegada sobre flujos migratorios, promoción e integración social de la población de origen extranjero. En este marco, la Comisión Interministerial de Extranjería:

- Será informada periódicamente sobre el seguimiento y la evaluación de la ejecución del Plan Estratégico;
- Podrá realizar propuestas y recomendaciones para la mejora y perfeccionamiento del Plan Estratégico y la reformulación de prioridades del mismo;
- Emitirá informe sobre las propuestas de cambios normativos que pueda conllevar la ejecución del Plan Estratégico.

La *Conferencia Sectorial de Inmigración*, creada al amparo del Art. 5 de la Ley 30/1992, de 26 e noviembre de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento administrativo común en aras a fortalecer la cooperación entre Administraciones Públicas que asegure el ejercicio coordinado de las respectivas competencias en materia de integración.

Esta conferencia es un órgano de encuentro cuya finalidad es conseguir el máximo nivel de coherencia en la aplicación de las políticas públicas ejercidas por la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas.

Entre las competencias de la Conferencia Sectorial de Inmigración se encuentran las siguientes:

- Fortalecer la cooperación entre las Administraciones Públicas, asegurando un ejercicio coordinado de las respectivas competencias en material de inmigración.
- Acordar criterios de distribución de los créditos presupuestarios estatales destinados al apoyo de las actuaciones en las Comunidades Autónomas en material de acogida e integración de las personas inmigrantes, y examinar y deliberar sobre los programas desarrollados en las mismas con cargo a estos créditos.
- Cooperar en la determinación de objetivos comunes y sus correspondientes acciones en lo relativo a las políticas de inmigración.
- Servir de cauce de información sobre los procesos de elaboración de las normas en materia de extranjería e inmigración.

La *Comisión Laboral Tripartita de Inmigración*, establecida en el artículo 72 de la LOEX es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de la Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración, del que forman parte la Administración General del Estado y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de carácter estatal. Entre sus funciones ha de informar sobre:

- El conjunto de la gestión de los flujos migratorios y el procedimiento ordinario de contratación de extranjeros no comunitarios.
- Sobre la propuesta trimestral de catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.
- Informar y presentar propuesta sobre cualesquiera otras circunstancias que interesen al colectivo de trabajadores inmigrantes en España, así como aquellas que redunden en una mejora en su integración social y laboral.

El *Foro para la Integración Social de los Inmigrantes*, como órgano de consulta, información y asesoramiento en materia de integración de los inmigrantes, es un cauce fundamental de participación de las asociaciones de inmigrantes, organizaciones de apoyo y de la sociedad civil, en el diseño y seguimiento de las políticas públicas de integración. De acuerdo con el artículo 70 de la Ley Orgánica 4/2000, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social, redactado conforme a la Ley Orgánica 2/2009, está constituido, de forma tripartita y equilibrada, por representantes de las Administraciones Públicas, de las asociaciones de inmigrantes y de las organizaciones sociales de apoyo, entre ellas los sindicatos de trabajadores y organizaciones empresariales.

Entre sus funciones figura:

- Presentar propuestas y recomendaciones en el ámbito de la integración de los inmigrantes;
- Formular propuestas y recomendaciones en relación con los programas del Plan Estratégico;

- Recibir información de los programas y actividades del Plan Estratégico y ser informado periódicamente sobre el seguimiento de la ejecución del mismo;
- Informar sobre la evaluación del Plan Estratégico;
- Recabar y canalizar las propuestas de las organizaciones sociales en relación al Plan Estratégico.

La evaluación del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración como responsabilidad compartida

Uno de los “Principios Básicos Comunes para la Integración”, aprobados por el Consejo de la Unión Europea, señala que “es necesario establecer objetivos, indicadores y mecanismos de evaluación claros para ajustar las políticas, evaluar los avances en la integración y hacer más eficaz el intercambio de información”. Porque, sigue diciendo, “independientemente de la intensidad de los esfuerzos realizados en la política de integración, es importante saber si esos esfuerzos son eficaces y permiten realizar progresos. Aunque se trata más de un proceso que de un resultado, la integración puede medirse y las políticas correspondientes pueden ser objeto de evaluación. Indicadores de integración, objetivos y mecanismos de evaluación, comparativa o no, pueden ayudar a medir y comparar los progresos alcanzados, así como a observar las tendencias y evolución que se produzcan. El objetivo de esta evaluación es llegar a aprender de la experiencia adquirida, lo cual es un modo de evitar los posibles errores del pasado, ajustar de modo coherente las diferentes políticas y mostrar interés por los esfuerzos realizados por todas las partes participantes”.

La evaluación de las políticas públicas debe formar parte de cualquier buen gobierno porque es un instrumento que contribuye a:

- Racionalizar el uso de los recursos y mejorar la calidad de los servicios que la Administración presta a los ciudadanos, porque permite evaluar los impactos de las políticas públicas, generar aprendizajes tanto en las Administraciones Públicas como en los otros actores que intervienen en el proceso, mejorar la cooperación de los actores implicados en la gestión y corregir ineficiencias de la acción pública.
- Propiciar la participación y la transparencia, porque refuerza el papel de los ciudadanos cuyas opiniones son escuchadas, ayuda a rendir cuentas de las políticas y de la utilización de los recursos públicos, formaliza un nuevo contrato con la ciudadanía por la calidad de los servicios que se les ofrecen y, con todo ello, mejora la calidad democrática de los procesos y de los servicios.
- Fundamentar la elección pública, porque permite desarrollar soportes analíticos de evaluación coste/beneficio social, aplicar alternativas a las decisiones estratégicas y redefinir las prioridades y las políticas en el campo de la integración de los inmigrantes en España.

En la realización del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (2007-2010) se elaboraron Informes anuales de seguimiento. En base a ellos, y a otras fuentes de documentación, se llevó a cabo una Evaluación Intermedia del periodo 2007-2008. Al acabar el Plan se llevó a cabo una Evaluación Final.

La formulación de este segundo Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración se ha hecho a partir de la evaluación del primer PECEI 2007-2010, habiéndose aprovechado para su diseño las recomendaciones

del Informe de Evaluación Final e incluyendo como capítulo primero de este documento un resumen de dicho informe.

Una evaluación integral, participativa y formativa

La evaluación que se llevará a cabo para el conjunto del Plan Estratégico, en cada una de las distintas áreas y líneas de actuación, tendrá tres características: será una evaluación integral, participativa y formativa.

Integral.- La evaluación analizará, para el conjunto del Plan, cada una de las áreas y cada una de las líneas de actuación, su "racionalidad" y "coherencia". Su racionalidad en el sentido de evaluar la relación de las necesidades detectadas y los problemas diagnosticados con los objetivos propuestos en el Plan Estratégico y en cada una de sus áreas de intervención. Su coherencia en el sentido de valorar la concordancia entre los objetivos perseguidos y los instrumentos movilizados para alcanzar dichos objetivos. Esta evaluación integral ha de estudiar para el Plan Estratégico en su conjunto, sus áreas y líneas de actuación, tres aspectos claves:

- La eficacia, es decir la relación entre los objetivos perseguidos y los resultados obtenidos.
- La eficiencia, o sea la relación entre los instrumentos y los medios puestos en acción y los resultados obtenidos.
- El impacto de los resultados del Plan Estratégico y de sus programas sobre la cobertura de las necesidades detectadas y sobre la solución de los problemas diagnosticados.

La evaluación integral tiene que permitir hacer reorientaciones concretas, diseñar políticas que hayan resultado exitosas, rediseñar prioridades que respondan a nuevas necesidades y convertirse, de esta manera en un instrumento, de mejora de gestión de las políticas públicas. Ha de ser capaz de formular juicios fundamentados sobre el Plan Estratégico y sus distintas áreas y programas y, a partir de ellos, hacer recomendaciones concretas que permitan reorientar el Plan o algunas de sus prioridades, objetivos y programas. De esta manera la evaluación se convertirá en un instrumento de mejora de la gestión de la política pública de integración de los inmigrantes.

Participativa.- La evaluación debe ser participativa. Para ello serán incorporados al proceso los diferentes actores que han intervenido en la formulación y en la ejecución del Plan Estratégico y sus programas, así como los beneficiarios de los programas y los colectivos a los que van dirigidos. El carácter participativo de la evaluación no es sólo un requerimiento político democrático. Es también un elemento de eficacia de la misma evaluación. La presencia de actores en el proceso evaluador permite incorporar a la evaluación aspectos de la realidad que, con frecuencia, escapan a los indicadores cuantitativos o cualitativos previamente diseñados.

Naturalmente, los órganos citados anteriormente con competencias en este campo, es decir, la Conferencia Sectorial de Inmigración y el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, han de tener un papel relevante en todo el proceso evaluador del Plan Estratégico.

Este carácter participativo de la evaluación del Plan Estratégico permitirá que el proceso y los resultados de la evaluación sean instrumentos para fomentar el debate social y político sobre la integración, la gestión de la diversidad y la convivencia intercultural, así como sobre las políticas públicas en este campo.

Formativa.- La evaluación debe ser formativa para todos los actores involucrados en la formulación y en la ejecución del Plan Estratégico. Una de las finalidades de la evaluación ha de ser que los poderes públicos, las distintas administraciones, los agentes sociales, ONG y asociaciones de inmigrantes implicadas en el proceso adquieran un aprendizaje y una valoración sobre el trabajo que llevan a cabo en esta área, sobre su racionalidad y su coherencia, sobre su eficacia y eficiencia y sobre el impacto del mismo.

Esta evaluación formativa será un factor de generación y difusión de conocimiento e innovación en la integración de los inmigrantes y las políticas públicas en este campo.

Sistema de indicadores del Plan

En el capítulo cinco y en el apartado correspondiente a programas y actuaciones para el desarrollo de los Objetivos Generales se planteó la meta de “Desarrollar un Sistema de Indicadores de Integración, Convivencia y Ciudadanía”. A continuación se avanzan las bases de dicho Sistema de Indicadores que servirán al Proceso de Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2011-2014. Dicho sistema de indicadores se basa en, y desarrolla la declaración de Zaragoza, en donde se plantearon los indicadores de integración recogidos posteriormente por Eurostat.

La columna vertebral del seguimiento y la evaluación de la acción pública ha de formarse en torno a un Sistema de Indicadores, el cual tiene que ser equilibrado y que habrá de concertarse entre los actores que intervienen en el Plan Estratégico. Para el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico 2011-2014, se ha construido un Sistema de Indicadores en el que se distingue los Indicadores Generales de Integración y los Indicadores Específicos de Ejecución del Plan.

El Plan contará con cuatro tipos de indicadores. Indicadores de Partida que definirán la situación a mejorar, indicadores de Progreso que servirán para ir analizando y midiendo los avances anuales, indicadores de Resultado que servirán para analizar los efectos de las actuaciones del Plan en cada Área de Intervención y los indicadores de Impacto que ayudarán a analizar y medir el impacto del Plan en la integración, convivencia, así como en las políticas públicas y en la acción social.

Con el enfoque de gobernanza participativa y multinivel, el Plan establece un compromiso de coherencia y calidad. Esta coherencia y calidad se medirá tanto por la eficiencia de las actuaciones de los programas, proyectos y medidas contempladas en el mismo, como por la eficacia en el progreso hacia las metas trazadas en cada uno de los objetivos, correspondientes a las Áreas de intervención

identificadas. El control de dicha coherencia y calidad está basado en los tres tipos de análisis siguientes:

- A. Análisis de la Población General,
- B. Análisis de la “Población PECl”
- C. Análisis del progreso de la ejecución del Plan.

A) Análisis de la Población General. En este análisis se empleará, en primer lugar, un conjunto de indicadores ya existentes y recogidos por distintas fuentes oficiales, sobre temas de empleo, educación, salud e inclusión social en general, - correspondientes a cuatro de las seis áreas específicas del Plan- obteniéndose datos desagregados para la población de nacionalidad extranjera. Esta comparación permitirá observar el grado de homogeneidad, es decir las diferencias y similitudes experimentadas por la población de nacionalidad extranjera con respecto a la población general. Cada indicador tendrá un supuesto normativo subyacente.

Indicadores comunes
Empleo y promoción económica
Educación
Salud
Servicios sociales e inclusión

Valores parejos entre la población de nacionalidad española y la población inmigrante indicarán un bajo nivel de discriminación social y un alto nivel de homogeneidad. Inversamente, valores diferentes destacarían factores específicos que afectan al grupo personas de origen extranjero. Las fuentes estadísticas ya existentes, una vez desagregadas, ofrecen la posibilidad de hacer comparaciones entre los indicadores seleccionados.

En segundo lugar, se seguirá un conjunto específico de indicadores, con dos subconjuntos: un primer subconjunto que mide temas relativos a la situación de inmigración, y un segundo subconjunto que mide las interacciones en y con la sociedad receptora.

Subconjunto	Indicadores específicos
Temas específicos	Acogida
	Movilidad y desarrollo
Interacciones	Convivencia social e intercultural
	Igualdad de trato y lucha contra la discriminación
	Infancia, Juventud y Familias
	Género
	Participación y educación cívica

Estos indicadores facilitarán el conocimiento de aspectos claves de integración y ciudadanía y señalarán el grado de cohesión de la sociedad española en su conjunto.

B) Análisis de la "Población PECl". Se define como "Población PECl" a aquellas personas identificadas como participantes de los proyectos, programas y actividades financiadas a través del Plan. Se elaborará una "Encuesta PECl", de administración anual obligatoria, cuya explotación estadística será la base de estos análisis.

A partir de aquí se elaborarán dos tipos de informes de progreso del Plan. Uno comparativo con la población general y la "población PECl" y otro que hará referencia a la eficacia del Plan por objetivos.

El primero de ellos permitirá analizar la homogeneidad la población PECl y la población general, que no participa directamente en programas proyectos y actividades financiadas por el PECl. Para ello se realizará un análisis estadístico con una muestra representativa de ámbito nacional y por nacionalidad de origen para obtener los datos estandarizados correspondientes a los indicadores existentes.

El segundo informe "eficacia del Plan por objetivos", tendrá en cuenta, una valoración ex-ante o de partida, y la evaluación propiamente de seguimiento. La evaluación ex-ante es fundamental para establecer la línea base o situación de partida y poder medir posteriormente los avances. Para ello se tomará como punto de referencia una encuesta de ámbito nacional y por nacionalidad basada en el diseño de los objetivos del Plan, que permitirá cuantificar el punto de origen sobre el cual mediar el progreso.

La evaluación de seguimiento se llevará a cabo en etapas anuales con el horizonte en el año 2014. En el progreso hacia dichos objetivos generales y específicos se tendrá en cuenta los requisitos previos, es decir, aquellos elementos que limitan y condicionan el proceso de mejora. En el seguimiento habrá de tenerse en cuenta que existen actuaciones y medidas que entran dentro del ámbito de otros organismos, que pueden ser específicamente los responsables de la puesta en marcha y del seguimiento de las medidas, así como de la observación y del cumplimiento de los acuerdos.

Teniendo en cuenta los dos puntos anteriores como contexto, la evaluación consistirá en un análisis anual de los indicadores por cada una de uno de los objetivos señalados en cada una de las Áreas específicas y transversales del PECl.

Proceso de evaluación del Plan Estratégico

El proceso de evaluación del Plan Estratégico se llevará a cabo en dos fases: una evaluación intermedia tras el cierre del ejercicio 2012 y una evaluación global del Plan en su conjunto tras el cierre del ejercicio 2014. La Dirección General de Integración de los Inmigrantes elaborará el Informe de Evaluación Intermedia y al final del período de ejecución del Plan Estratégico se encargará una evaluación externa y la Dirección General de Integración de los Inmigrantes elaborará el Informe final de evaluación.

1. Informe de evaluación intermedia del Plan Estratégico

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes elaborará el *Informe de evaluación intermedia* y lo someterá a la consideración del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes.

El Informe lo elaborará la Dirección General de Integración de los Inmigrantes en el segundo trimestre del año 2013, a partir de las valoraciones que le hayan hecho llegar a lo largo del primer trimestre las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las ONG con las que se haya colaborado. En él se

utilizará el sistema indicadores aprobados, y se analizarán las informaciones sobre satisfacción de usuarios así como las sugerencias recibidas. A partir del *Informe de evaluación intermedia* el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes podrán emitir recomendaciones para la reorientación del Plan Estratégico.

2. Evaluación externa del Plan Estratégico 2011-2014

En la última etapa de aplicación del Plan Estratégico, se encargará una evaluación externa global del Plan Estratégico. Las principales conclusiones de esta evaluación se darán a conocer a la Conferencia Sectorial, Comisión Interministerial y Extranjería y al Foro para la Integración Social de los Inmigrantes.

3. Evaluación final (ex post) del Plan Estratégico 2011-2014

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes elaborará la *Evaluación final del Plan Estratégico 2011-2014*.

Para ello la Dirección General de Integración de los Inmigrantes tomará en consideración, además de la evaluación intermedia, las valoraciones que hayan remitido las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y las ONG con las que se haya colaborado y la *Evaluación externa del Plan Estratégico 2011-2014*, el sistema indicadores del Plan Estratégico y las informaciones sobre satisfacción de usuarios así como las sugerencias recibidas. Con todo ello la Dirección General de Integración de los Inmigrantes elaborará un Informe provisional que someterá a la consideración de la Conferencia Sectorial de la Comisión Interministerial de Extranjería y del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes.

Tras los informes emitidos por estos órganos sobre la Evaluación provisional, la Dirección General de Integración de los Inmigrantes elaborará la *Evaluación final del Plan Estratégico 2011-2014* definitiva, incorporando las observaciones recibidas.

CUARTA PARTE: PRESUPUESTO

10.- Presupuesto

CAPÍTULO 10. PRESUPUESTO

PRESUPUESTO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE ESTADO						
Áreas	Ministerio	Cantidades en euros				Totales 2011-2014
		2011	2012	2013	2014	
Acogida	Ministerio de Trabajo e Inmigración	47.411.300,00	42.601.200,00	39.113.900,00	38.564.900,00	167.691.300,00
	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad	10.177.942,00	9.537.436,00	9.293.241,00	9.293.241,00	38.301.860,00
	Total	57.589.242,00	52.138.636,00	48.407.141,00	47.858.141,00	205.993.160,00
Educación	Ministerio de Trabajo e Inmigración	32.666.800,00	29.056.700,00	24.802.200,00	24.802.200,00	111.327.900,00
	Ministerio de Educación	146.829.661,00	114.750.234,00	95.197.983,00	95.157.983,00	451.935.861,00
	Total	179.496.461,00	143.806.934,00	120.000.183,00	119.960.183,00	563.263.761,00
Empleo	Ministerio de Trabajo e Inmigración	70.780.700,00	69.353.970,00	52.147.599,00	51.819.599,00	244.101.868,00
	Total	70.780.700,00	69.353.970,00	52.147.599,00	51.819.599,00	244.101.868,00
Salud	Ministerio de Trabajo e Inmigración	2.235.000,00	2.119.900,00	2.002.800,00	2.002.800,00	8.360.500,00
	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad -	12.518.567,00	12.081.724,00	12.041.105,00	12.119.483,00	48.760.879,00
	Total	14.753.567,00	14.201.624,00	14.043.905,00	14.122.283,00	57.121.379,00
Servicios Sociales e inclusión	Ministerio de Trabajo e Inmigración	9.913.200,00	8.899.200,00	7.657.100,00	7.657.100,00	34.126.600,00
	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad -	10.395.960,00	10.138.320,00	8.628.240,00	8.628.240,00	37.790.760,00
	Total	20.309.160,00	19.037.520,00	16.285.340,00	16.285.340,00	71.917.360,00
Infancia, Familias y Juventud	Ministerio de Trabajo e Inmigración	17.005.800,00	10.057.000,00	8.746.900,00	8.746.900,00	44.556.600,00
	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad	988.428,00	924.654,00	701.896,00	701.896,00	3.316.874,00
	Total	17.994.228,00	10.981.654,00	9.448.796,00	9.448.796,00	47.873.474,00
Igualdad de Trato	Ministerio de Trabajo e Inmigración	1.964.900,00	1.853.900,00	1.662.400,00	1.662.400,00	7.143.600,00
	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad	1.900.345,00	1.868.156,00	1.847.876,00	1.847.876,00	7.464.253,00
	Total	3.865.245,00	3.722.056,00	3.510.276,00	3.510.276,00	14.607.853,00
Género	Ministerio de Trabajo e Inmigración	2.348.300,00	2.299.600,00	1.983.800,00	1.983.800,00	8.615.500,00
	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad	853.757,00	806.776,00	412.535,00	412.535,00	2.485.603,00
	Total	3.202.057,00	3.106.376,00	2.396.335,00	2.396.335,00	11.101.103,00
Convivencia	Ministerio de Trabajo e Inmigración	4.219.000,00	4.912.000,00	4.614.900,00	4.614.900,00	18.360.800,00
	Total	4.219.000,00	4.912.000,00	4.614.900,00	4.614.900,00	18.360.800,00
Participación	Ministerio de Trabajo e Inmigración	4.906.900,00	4.892.200,00	4.510.700,00	4.510.700,00	18.820.500,00
	Total	4.906.900,00	4.892.200,00	4.510.700,00	4.510.700,00	18.820.500,00
Movilidad y Desarrollo	Ministerio de Trabajo e Inmigración	4.320.000,00	3.812.000,00	3.191.000,00	3.191.000,00	14.514.000,00
	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad	642.337,00	565.649,00	551.166,00	551.166,00	2.310.318,00
	Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación/Agencia Española de Cooperación Internacional	3.700.000,00	3.660.000,00	3.495.000,00	3.495.000,00	14.350.000,00
	Total	8.662.337,00	8.037.649,00	7.237.166,00	7.237.166,00	31.174.318,00
Total	385.778.897,00	334.190.619,00	282.602.341,00	281.763.719,00	1.284.335.576,00	

**PRESUPUESTO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
INCLUYENDO APORTACIONES DE FONDOS EUROPEOS**

Cantidades en euros

	2011	2012	2013	2014	Totales 2011-2014
Aportación AGE	385.778.897,00	334.190.619,00	282.602.341,00	281.763.719,00	1.284.335.576,00
Aportación FSE	2.155.853,17	12.532.648,79	6.451.753,19	5.133.135,59	26.273.390,74
Aportación FEI	8.907.754,52	18.204.917,70	21.265.203,62	9.992.800,00	58.370.675,84
Aportación FER	936.117,23	1.377.087,60	1.556.393,78	539.200,00	4.408.798,61
Aportación FR	2.155.853,17	12.532.648,79	6.451.753,19	5.133.135,59	26.273.390,74
TOTALES	399.934.475,09	378.837.921,88	318.327.444,78	302.561.990,18	1.399.661.831,93

Notas:

Esto son previsiones, siempre y cuando se cumplan los plazos de presentación de informes intermedios para recibir segundos pagos en cada uno de los planes anuales.

Se indican los tiempos previstos de recibo de los fondos, aunque éstos no se aplican necesariamente al ejercicio del año en el que se reciben.