

Inmigración, participación y acción sindical

El trabajo de CCOO de Cataluña en relación con la inmigración extranjera se inició, podemos decir que de manera organizada, hace casi 22 años con la creación del Centro de Información de Trabajadores Extranjeros (CITE). El CITE se instituyó con el objetivo de asesorar los trabajadores y las trabajadoras extranjeras en todo lo que se refiere a la legislación de extranjería y para ayudarlos en la tramitación de los diferentes procedimientos administrativos vinculados a su condición de extranjeros.

Pocos años antes, en el 1985, se promulgó la primera ley de extranjería del Estado español, en el marco del proceso de integración de España a la Comunidad Económica Europea, y es en este momento cuando se da la fragmentación de derechos y deberes entre las personas que residían en el Estado español en función de su situación legal. Esta ruptura de la igualdad de derechos y deberes entre la ciudadanía se configura como el principal factor de exclusión en lo que se refiere a la población extranjera.

Podría sorprender la anticipación de las personas que ya en el 1986 decidieron constituir el CITE como una entidad de apoyo a las inmigradas residentes en España en un momento en que la inmigración no representaba ni el 2 % del total de la población y más de 2 millones de españoles residían aún en el extranjero. Es decir, éramos aún un país de emigrantes más que un país de inmigrantes.

Evidentemente la realidad europea en cuanto a la inmigración era otra muy distinta a la española y era previsible que la situación de España cambiara con el tiempo. Además, la procedencia extranjera de algunas de las personas que propusieron la creación del CITE les permitía entrever cual sería la evolución de la inmigración en España y a qué nuevas situaciones se vería el sindicato obligado a afrontar.

Pero también creo que la misma génesis del sindicato CCOO de Cataluña –y de la misma sociedad catalana- , en la que confluyeron trabajadores y trabajadoras nacidos en Cataluña con muchos otros nacidos en distintas partes del Estado español ha dotado nuestra organización sindical de una especial sensibilidad por todas las cuestiones vinculadas con el hecho migratorio.

En aquellos primeros años, la inmigración se entendía como algo temporal: las personas inmigradas residirían un determinado tiempo en nuestro país para después retornar a su país de origen. La misma acta fundacional del CITE recoge que los objetivos de la entidad eran asesorar y informar las personas inmigrada “mientras estuvieran en nuestro país”.

Es evidente que la realidad ha sido otra muy distinta y que la inmigración ha provocado un cambio estructural definitivo en la composición de la sociedad catalana y española en general.

Actualmente, el CITE es una entidad plenamente consolidada, que se ha extendido por todo el territorio español con más de 150 oficinas.

Solo en Cataluña ya dispone 46 oficinas distribuidas en todo el territorio y atiende una media de 22.000 personas al año. Para realizar su labor, el CITE tiene suscritos convenios de colaboración con distintas administraciones (estatal, autonómica, diputaciones, ayuntamientos, entre otras). La atención es gratuita y no exclusiva a las personas afiliadas. Las oficinas del CITE están ubicadas tanto en locales sindicales como en otros cedidos por los distintos ayuntamientos.

Si bien al principio, el CITE constituía el elemento central de la política sindical de CCOO de Cataluña en relación con la inmigración, el incremento y consolidación de los flujos migratorios - y sus efectos en la sociedad y especialmente en el mercado de trabajo- provocan un progresivo cambio de estrategia.

Es decir, desde una primera visión asistencial se pasa a una cada vez mayor *sindicalización* de la inmigración, lo que conlleva que en el 2004 se cree la Secretaria de Inmigración para afrontar la nueva realidad, devolviendo al CITE su función fundacional: el asesoramiento legal y el conocimiento del entorno.

Esta *sindicalización* de la inmigración quiere incidir tanto en los trabajadores y las trabajadoras extranjeros como en la misma estructura sindical –para adecuarla a la nueva realidad social-, y por extensión en el conjunto de la afiliación.

Así, se plantean actuaciones para fomentar la autonomía personal y favorecer la inclusión social y laboral de los trabajadores y trabajadoras extranjeros: información sobre derechos y deberes laborales y del papel de las organizaciones sindicales o de conocimiento de los recursos disponibles en su entorno. Esto implica que muchas veces sea necesaria la edición de materiales en las lenguas más habituales de la inmigración residente en Cataluña o la utilización de traductores en las asambleas informativas, especialmente en los primeros momentos de su llegada. Es evidente que esta situación tiene que ser provisional y la solución pasa por garantizar el acceso de las personas extranjeras al conocimiento de las lenguas oficiales de Cataluña, el catalán y el castellano.

El acceso al conocimiento de la lengua, o las lenguas, del país es de vital importancia en la promoción de la autonomía personal de las persona extranjeras. En este sentido, esta formación, también, se ofrece desde nuestro centro de formación de personas adultas y ha tenido una demanda creciente en los últimos años.

Pero también, el trabajo del sindicato en relación con los trabajadores y trabajadoras extranjeros pasa por promover su participación activa en el sindicato: primero como afiliados y afiliadas –en este momento, el sindicato en Cataluña cuenta casi 14.000 personas extranjeras afiliadas, cerca de un 8 % del total, pero también como candidatos en las listas de CCOO en las elecciones sindicales.

Conviene aquí recordar que las elecciones sindicales son el único ámbito en que las personas extranjeras en situación regular pueden votar y ser elegidos como representantes de todos los trabajadores de su centro de trabajo.

Actualmente, el número de delegados y delegadas extranjeros supera los 800, el 4 % del total de los elegidos en las listas de CCOO de Cataluña. Y por último, y este es el principal reto al que nos enfrentamos actualmente, su incorporación en cargos de responsabilidad sindical, y no necesariamente en aquellos relacionados con la inmigración. En este punto, su presencia es aún absolutamente minoritaria.

Es evidente que esta incorporación es un elemento de primer orden para activar la adecuación de las estructuras sindicales a la nueva realidad social.

En lo que se refiere a esta adecuación de la estructura sindical, se plantean actuaciones de sensibilización y formación dirigidas al conjunto de delegados y delegadas, en el marco de la formación sindical básica. En este sentido, en el 2007, se elaboro, conjuntamente con la Escuela de Formación Sindical del sindicato, un módulo formativo sobre la gestión de la diversidad por motivos de origen en los centros de trabajo, en que se tratan diferentes aspectos vinculados a la inmigración: situación legal, estereotipos y prejuicios, elaboración de actuaciones en el marco de la empresa, recursos del sindicato...

Querría destacar aquí que la decisión de realizar el módulo parte de una demanda de la sección sindical de la empresa Sony, de Viladecavalls, cerca de Terrassa, preocupada por las dificultades de convivencia detectadas en la empresa entre trabajadores nacionales y extranjeros. Pero también a la preocupación de los formadores de la Escuela de Formación Sindical sobre las actitudes estereotipadas, cuando no claramente xenófobas, de muchos delegados y delegadas que asistían a sus cursos. Es decir, el objetivo del módulo formativo era dar recursos a los delegados y delegadas para afrontar su actividad cotidiana los centros de trabajo en relación a la inmigración, pero también poner en cuestión determinados estereotipos vinculados con la inmigración. En definitiva, para evitar la consolidación de un discurso de la elite que se contradiga con el discurso, y especialmente las prácticas, de las bases del sindicato.

Este módulo formativo se encuentra actualmente en proceso de redefinición, después de un período de prueba y de revisión de contenidos, y de la realización de un curso de formación de los formadores encargados de llevarlo a cabo. Revisión y formación en la que contamos con el inestimable trabajo de nuestra moderadora y de diferentes personas de su equipo.

Por otro lado, también se realizan sesiones formativas dirigidas al personal de atención a la afiliación, que incorporan aspectos vinculados con la comunicación intercultural, después de haberse detectado algunos problemas de comunicación en la atención de personas de origen extranjero.

Por último, también se promueve la formación de cuadros sindicales, mediante la organización de seminarios y jornadas específicas.

Por su parte, las diferentes estructuras del sindicato se han dotado de responsabilidades específicas en materia de inmigración, que forman parte de la Comisión de Inmigración del sindicato, donde se debaten y proponen las políticas y actuaciones a llevar a cabo en los distintos sectores y territorios.

Uno de los retos actuales es poder profundizar en un incipiente enfoque transversal de la inmigración que implique las distintas estructuras del sindicato (secretaría de la mujer, de juventud...) y que ahora se da solo de manera limitada.

Una de las actuaciones centrales de nuestra actividad es la denuncia de las situaciones de discriminación y explotación que sufren los trabajadores y las trabajadoras extranjeras. En este sentido, el arraigo laboral –que recordemos fue una propuesta de CCOO en el proceso de negociación del actual reglamento de la Ley de extranjería- y la colaboración con la Inspección de Trabajo se configuran como un muy eficaz mecanismo para garantizar la integración laboral de los trabajadores y las trabajadoras en situación irregular, pero también para combatir la contratación irregular por parte de las empresas.

Pero también hay una implicación directa del sindicato, especialmente desde los territorios, en todos aquellos aspectos vinculados a la ciudadanía que afectan a los residentes extranjeros y que van más allá del ámbito laboral: educación, sanidad, movilidad, participación política...

Desde el sindicato también se organizan actividades el objetivo de las cuales es sensibilizar la afiliación, pero también el conjunto de la población catalana, sobre la realidad de la inmigración. En esta línea, la Secretaria de Formación y Cultura, conjuntamente con la Secretaria de Inmigración, han realizado un proyecto expositivo sobre diferentes aspectos de la vida cotidiana de la inmigración en nuestro país, en concreto, sobre inmigración y comercio, la realidad laboral de la inmigración y sobre las dificultades para acceder a una vivienda.

Por último, este año el sindicato ha incorporado entre los objetivos de la negociación colectiva la firma de acuerdos de gestión de la diversidad en los centros de trabajo. Estos acuerdos pretenden ser un instrumento que permita, desde el reconocimiento y una gestión adecuada de la diversidad que conlleva la incorporación de persona extranjeras en los centros de trabajo –y que se suma a la diversidad ya existente en ellos-, generar una igualdad efectiva entre el conjunto de la plantilla. La integración de las personas inmigradas en el trabajo en plenitud de derechos y deberes es una condición básica para su integración social y para el mantenimiento de nuestra cohesión social.

Estos acuerdos tienen en cuenta, entre otras actuaciones, planes de acogida a la empresa de los nuevos trabajadores y trabajadoras, formación lingüística, edición en diferentes lenguas de textos de interés (convenio colectivo, prevención de riesgos...), formación específica en gestión de la diversidad para cuadros intermedios...

Además, también tiene que permitir una flexibilización del tiempo de trabajo para conciliar el tiempo de trabajo y del personal, en lo que se refiere a aquellas cuestiones vinculadas a celebraciones de carácter tradicional o a opciones personales de los trabajadores: sea esta la celebración de la fiesta del cordero o acompañar a nuestro equipo en la final de la Champions. En ningún caso esta flexibilidad puede suponer una reducción el cómputo anual de horas de trabajo. Este mecanismo debería también permitir la ampliación de permisos a las personas que los necesiten cuando la causa que los motiva comporte un traslado al país de origen.

Estas actuaciones se incluyen en el marco de un proyecto subvencionado por el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña en el programa de Proyectos Innovadores, que está patrocinado por el Servicio de Ocupación de Cataluña y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Actualmente se han firmado 2 acuerdos de estas características, uno en una empresa cárnica de Girona, y otro en una empresa hotelera de Barcelona, pero próximamente se procederá a la firma de 3 acuerdos en distintos sectores: construcción, limpieza de oficinas y trabajadoras familiares.

Evidentemente, la situación actual de muchas empresas dificulta el proceso de negociación de estos acuerdos. Incluso se nos ha planteado si no sería mejor esperar a que la situación mejore. Nosotros consideramos que es en estos momentos de dificultades económicas que afectan a un importante número de trabajadores y trabajadoras cuando es más importante negociar estos acuerdos para evitar los posibles problemas de convivencia que estas dificultades pueden generar.

Otro de los retos que se nos presentan en la actualidad es el desarrollo de estos acuerdos para evitar que se acaben transformando simplemente en una especie de marketing social para las empresas.

En definitiva, el trabajo en materia de inmigración que se realiza desde el sindicato quiere huir de una visión reduccionista y utilitarista de la inmigración, entendida solo como un recurso laboral, del cual se puede prescindir cuando ya no es necesario. Visión que desgraciadamente es demasiado presente en nuestra sociedad, especialmente en momentos como el actual de crisis económica. Desde muchos ámbitos, incluso el político, la inmigración se entiende solo como mano de obra necesaria, que se tiene que dirigir y controlar en función de las necesidades de nuestro mercado de trabajo, o, incluso, de su mayor o menor compatibilidad cultural. Pero, siguiendo al dramaturgo suizo Max Fisch, aunque parece que algunos solo pidieron mano de obra, lo que llegó fueron personas.

En este sentido, el trabajo del sindicato trata de abundar en toda la complejidad inherente al hecho migratorio y en los cambios estructurales de la sociedad catalana y española, y huye de esta visión utilitaria que solo reconoce al extranjero su condición de recurso laboral, centrándose en la multiplicidad de aspectos que definen nuestra identidad como individuos. Eso sí, sin olvidar el papel central que tiene el centro de trabajo como garantía de una verdadera inclusión social, o en palabras de Mohamed, un delegado del sindicato de origen marroquí, “la integración se hará en los centros de trabajo o no se hará”.

Muchas gracias.