

Los grandes sindicatos españoles ante la inmigración. De la asistencia a la regulación

CARMEN GONZÁLEZ ENRÍQUEZ*

RESUMEN

Este artículo informa sobre la reacción de los principales sindicatos españoles (UGT y CC.OO.) a la creciente presencia de inmigrantes entre la fuerza de trabajo en España. Describe cómo desde las primeras oleadas migratorias los sindicatos fueron proclives a una política generosa de control de flujos, optaron por la inclusión de los recién llegados en sus organizaciones, y crearon servicios asistenciales para ellos. Más adelante, enfatizaron más la necesidad de combatir la irregularidad, para garantizar unas condiciones de trabajo aceptables tanto para los extranjeros como para los nativos.

1. INTRODUCCIÓN

Los sindicatos ocupan en la mayoría de las democracias europeas un papel importante en la regulación del mercado de trabajo y, por tanto, en la elaboración de las políticas de gestión de los flujos migratorios. A pesar de ello, la literatura internacional sobre la posición de los sindicatos ante la inmigración es muy reducida, en su mayor parte demasiado antigua y nada homogénea; un repaso de fuentes bibliográficas y fuentes documentales arroja poca luz y ésta se concentra en las prácticas sindicales ante la discriminación laboral contra los inmigrantes, dedicando poca atención a la posición

* Este artículo recoge resultados parciales de la investigación titulada "La inmigración y la representación de los intereses de los trabajadores", financiada por el Observatorio Permanente de la Inmigración y dirigida por la autora. El informe completo puede verse en el libro *Los sindicatos ante la inmigración*, OPI, 2008.

de los sindicatos ante la regulación de los flujos migratorios. Desde la perspectiva española, el hecho de que gran parte de la bibliografía se ocupe del período de mayor llegada de inmigrantes a los países de Europa central (los años sesenta del pasado siglo), y de la reacción sindical ante la crisis de mediados de los setenta¹, puede tener especial interés, ya que nuestro país se encuentra ahora en una fase migratoria semejante a la que estos otros pasaron entonces.

A la falta de bibliografía se añade que los sindicatos europeos a menudo carecen de información sobre un aspecto clave que influye de manera decisiva sobre sus posiciones ante la inmigración: sus afiliados extranjeros. Bien porque los registros de afiliación se diseñaron cuando la inmigración era escasa y por ello no recogen el dato del país de nacimiento o la nacionalidad, bien porque se diseñaron voluntariamente para excluir estos datos en aras de la no-discriminación, el hecho es que nos encontramos con una información muy escasa sobre la presencia de inmigrantes entre los afiliados y/o en las estructuras sindicales. Son pocos los casos en que se recoge sistemáticamente el origen de los afiliados, aún menos los casos de encuestas utilizadas en momentos puntuales para medir la actividad sindical de los inmigrantes. A ello se une que en algunos países (como Austria) los sindicatos han frenado el acceso de los extranjeros al mundo sindical.

¹ Véanse las obras de Bastenier y Targosz (1991), Freeman (1979) y Miller (1981). Para una perspectiva más reciente puede verse Avci y McDonald (2000), Penninx y Roosblad (2000), De la Haba (2002), URMS (2003), Caviedes (2004), Jefferys (2004), Wrench (2004) y Confederación Sindical Internacional (2005). La literatura sobre el caso español es escasísima. Véase Cachón (1998 y 1999).

Por otra parte, no es fácil aislar con precisión el significado del término inmigrante en países de inmigración antigua, una dificultad que se traduce en ocasiones en la imposibilidad de cuantificar el número de inmigrantes en la vida sindical, ya sea como afiliados, como miembros de los diversos órganos de representación colectiva, o como empleados y/o líderes de las estructuras sindicales.

Como plantean Rinus Penninx y Judith Roosblad (2000), en la obra más completa sobre el tema, los sindicatos se enfrentan a tres dilemas básicos derivados de la inmigración, cuyas respuestas varían en los diferentes países y a lo largo del tiempo: resistencia *versus* cooperación frente al fenómeno migratorio, inclusión *versus* exclusión de la población inmigrante en la estructura sindical e igualdad *versus* diferencia de trato entre afiliados sindicales autóctonos e inmigrantes.

En cuanto a las variables que explican las diferentes posiciones sindicales en distintos países o momentos, las más influyentes son la posición de los sindicatos en la estructura de poder (modelos corporatistas frente a liberales), las condiciones económicas y del mercado de trabajo (nivel de desempleo, perspectivas económicas), el contexto social (opinión pública) y político (papel de la inmigración en la competencia interpartidista) y las características de los inmigrantes (origen étnico, lengua, cualificación).

En algunos casos es imposible deslindar la posición sindical ante la inmigración de su actitud ante el racismo, especialmente en aquellos países con importantes "minorías étnicas" creadas mediante la inmigración. Ocurre en algunos casos que la discusión que se inicia sobre el fenómeno migratorio deriva en un debate sobre minorías étnicas en el que se funden "inmigrantes" *sensu stricto*, sus descendientes que, en ocasiones, adquieren la nacionalidad desde el momento de su nacimiento pero que comparten la identidad étnica de sus padres, y las "minorías étnicas" propiamente dichas, que pueden conformarse por diversos procedimientos que les definen como grupo singular en el debate político y social, y que varían notablemente entre los diferentes países (es el caso, por ejemplo, de la minoría gitana en España).

Este artículo presenta un análisis de las posiciones de los dos grandes sindicatos españoles ante la inmigración elaborado a partir de la realización de entrevistas con líderes de CC.OO. y UGT, tanto en el nivel central (cuatro entrevistas), como regional y provincial (Madrid, Barcelona, Valencia, Mur-

cia y Almería), y en los sectores de mayor presencia de inmigrantes (construcción, comercio, hostelería, limpieza y ayuda doméstica). En total se han realizado 15 entrevistas con líderes sindicales durante 2006 y 2007. La agricultura, pese a ser uno de los más importantes receptores de inmigración, ha quedado fuera del estudio por la práctica desaparición en España, en las zonas de agricultura intensiva en las que se ocupan los inmigrantes, del trabajador agrícola autóctono, salvo en contadas y pequeñas áreas geográficas, y la inexistencia o irrelevancia de los sindicatos agrícolas de trabajadores en esas zonas. De hecho, los equivalentes de éstos son asociaciones de pequeños empresarios agrícolas, cuya posición frente a los inmigrantes es la de un empresario y no la de un compañero de trabajo.

2. INMIGRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL: CONCENTRADOS EN SECTORES DE BAJA PRODUCTIVIDAD, ALTA IRREGULARIDAD Y BAJA SINDICACIÓN

Antes de exponer la posición de los sindicatos españoles ante la inmigración, conviene recordar algunos rasgos generales de la incorporación de los inmigrantes al mercado de trabajo español. Hay que destacar que la irregularidad, en los inicios de su incorporación al trabajo, ha sido más habitual que excepcional en la trayectoria vital de los inmigrantes en España, con las consecuencias que ello implica sobre sus derechos y sobre un mercado de trabajo al que se incorpora un alto número de personas en busca de empleo pero sin posibilidades de ser contratadas legalmente, y por tanto en una posición de especial debilidad ante el potencial empleador. Esta peculiaridad de la inmigración en España, en buena parte compartida con el resto de los países de Europa del Sur, ha condicionado la postura de los sindicatos, al colocar la regularización de la estancia –por sus efectos sobre las condiciones de trabajo– y el control de las entradas en el primer puesto de sus preocupaciones, y ha formado el eje básico sobre el que ha evolucionado la posición de los sindicatos en este terreno.

Por otra parte, a diferencia de lo que sucede en países del Centro y Norte de Europa, que buscan y reciben una inmigración de cualificación media y alta, en España, como en Italia o Grecia, el grueso de la inmigración es de baja cualifica-

ción (cuando se compara con la población española de sus mismos grupos de edad) y se concentra en sectores intensivos en mano de obra y de baja productividad. Estos sectores están dominados por las pequeñas empresas, las empresas familiares y el empleador no empresario (servicio doméstico), todos ellos tradicionalmente alejados de los sindicatos.

Según los datos de afiliación a la Seguridad Social, la construcción recoge el 19 por cien de los extranjeros afiliados, seguida por la hostelería (14 por cien), "otras actividades" (en las que se engloba la limpieza de edificios, con un 10 por cien), el comercio (9 por cien), el empleo doméstico (7 por cien) y la agricultura (7 por cien). Con seguridad estas ocupaciones recogen un porcentaje aún mayor que el presentado por estos datos, porque son las que concentran mayores tasas de irregularidad (especialmente el servicio doméstico), y por tanto es de esperar que buena parte de los inmigrantes irregulares se encuentren en estos sectores. Así se deduce del desglose por sectores de las solicitudes presentadas al último proceso de regularización de 2005: el 32 por cien procedían del servicio doméstico, el 21 por cien de la construcción, el 15 por cien de la agricultura y el 10 por cien de la hostelería.

3. LA EVOLUCIÓN DE LA POSICIÓN DE LOS SINDICATOS

Los dos grandes sindicatos españoles han mantenido desde los años ochenta una posición favorable a la inmigración, expresada en términos de defensa de los intereses y derechos de los inmigrantes y demanda de regularización de su situación. Esta posición no ha cambiado, pero sí se ha modificado su evaluación del impacto de la inmigración sobre el país de destino y ello ha tenido consecuencias sobre sus demandas políticas. En términos generales puede decirse que CC.OO. ha experimentado una evolución en su posición ante la inmigración desde una primera fase, inaugurada en los años ochenta, en la que primaba el enfoque asistencial al inmigrante y la defensa de una política de puertas abiertas a la inmigración basada en principios de solidaridad internacional, a otra de preocupación ante las consecuencias de la inmigración para el mercado de trabajo nacional, en términos de aumento de la irregularidad, y de deterioro de las condiciones laborales y salariales. El cambio se opera en los primeros años de este

decenio y se produce tras discrepancias entre los que sostienen la visión universalista-asistencial y los que empiezan a percibir que la inmigración provoca cambios indeseables en el mercado de trabajo. UGT, por su parte, ha mantenido desde mediados de los años noventa una posición sobre la inmigración en la que han dominado las consideraciones sobre el mercado de trabajo y la evitación de la sobreexplotación y la economía sumergida.

Ambos sindicatos coinciden en la actualidad en su diagnóstico respecto a la situación y la política migratoria, según el cual no se ha hecho en España una política de inmigración porque los sucesivos gobiernos han dado prioridad a la flexibilidad del mercado de trabajo y a la rebaja de los costes salariales, a las que contribuye grandemente la llegada de la inmigración. Igualmente comparten la percepción sobre el efecto de la inmigración en el mercado de trabajo: la llegada masiva de inmigrantes a un sector provoca un aumento de la irregularidad en la contratación y un retroceso (o freno en el progreso) de las condiciones salariales y laborales. El efecto es más claro en las áreas en las que los convenios han sido tradicionalmente un marco de mínimos, como la construcción, donde los ingresos de los trabajadores son a menudo superiores a lo señalado en el convenio; pero también es evidente en otras áreas donde las malas condiciones laborales y salariales persisten sólo porque la inmigración provee una fuerza de trabajo dispuesta a aceptar esas condiciones, algo que los locales ya no ofrecen. Como señaló el Secretario General de CC.OO. en la presentación de la propuesta del sindicato sobre inmigración: "CC.OO. defiende una inmigración con derechos, en primer lugar, por solidaridad con los propios trabajadores extranjeros y, también, para evitar el fenómeno del «dumping laboral», es decir, que como consecuencia de la explotación de las personas que están en la economía sumergida sin el amparo de la ley, sin derechos, se perjudiquen las condiciones de trabajo de todos los trabajadores" (17 de enero 2007, <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Migraciones:Actualidad:5539>).

Por otra parte, los sindicatos son sensibles a los efectos del aumento de la población sobre los servicios sociales y a la formación de un clima de opinión que responsabiliza a los inmigrantes de los déficits de la atención en esos servicios, en las áreas geográficas de alta inmigración, y temen que su efecto combinado sobre el mercado de trabajo y sobre los servicios sociales no suficientemente reforzados pueda provocar un conflicto de importancia. En palabras de uno de los líderes entrevistados en

2006: “El país no resiste una entrada anual de 600.000 inmigrantes durante más años”. De la misma forma, los sindicatos se muestran preocupados por los déficits de integración de los inmigrantes, especialmente por el futuro de las segundas generaciones, y por la capacidad del sistema educativo para formarlos adecuadamente y colocarlos en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con sus coetáneos. Los sucesos de Francia de noviembre del 2005 (la masiva quema de coches en los barrios periféricos, protagonizada por primeras y segundas generaciones de inmigrantes magrebíes y subsaharianos) tuvieron un efecto nítido sobre esa preocupación.

La evolución de ambos sindicatos en este terreno ha sido ligeramente diferente, aunque en la actualidad adoptan una posición común. En UGT, como se ha dicho, han prevalecido desde mediados de los noventa las voces de los preocupados por el efecto de la inmigración sobre las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores, aunque esa diferencia con CC.OO. apenas ha tenido efectos políticos y era sólo un matiz en los años de gobierno del Partido Popular. En esta época, por ejemplo, UGT insistió, en sus críticas a los procesos de regularización de los años 2000 y 2001, en el hecho de que éstas no estuvieran condicionadas a la obtención de un contrato de trabajo, mientras que CC.OO. demandaba una regularización más amplia sin condiciones.

La transición sindical a una posición que podemos denominar “reguladora” frente a la anterior de brazos abiertos ante la inmigración, legal o ilegal, se traduce en la demanda de los sindicatos al gobierno de mayores esfuerzos para luchar contra la economía sumergida y reducir la inmigración irregular. Esto exigiría aumentar las inspecciones de trabajo, ahora deficitarias, y mejorar tanto los servicios de contratación en origen (lo que supone una sustanciosa inversión en el servicio exterior) como la capacidad administrativa y los instrumentos legales para regular la inmigración en el interior (lo que implica subsanar la actual falta de coordinación entre los Ministerios con competencias en inmigración). Los sindicatos, en esta línea, se han opuesto a la implantación del visado de búsqueda de empleo, ofrecido por el PSOE en su programa electoral del año 2004, por su convencimiento de que, en ausencia de una inspección laboral más intensa, el visado se convertiría en una nueva puerta de entrada a la irregularidad una vez finalizado su período de validez. En un intento por reducir la presión migratoria sobre el mercado de trabajo español, los sindicatos y las asociaciones

empresariales solicitaron y consiguieron que España aplicara la moratoria a la libre circulación de trabajadores desde Rumanía y Bulgaria, tras la entrada de ambas en la UE en 2007.

El cambio de acento desde la solidaridad internacional al efecto sobre el mercado de trabajo nacional es un proceso que sigue en marcha en CC.OO. y que provoca tensiones, especialmente por la resistencia de los que ocupan en los sindicatos posiciones directamente ligadas a la atención a los inmigrantes (como los que trabajan en los CITE –Centro de información para trabajadores y trabajadoras extranjeros–²). Por ejemplo, en dos de nuestras entrevistas, el responsable de política social (que se ocupa de la inmigración) y el de hostelería del mismo sindicato y la misma Comunidad Autónoma, ofrecían diagnósticos contradictorios sobre el efecto de esa inmigración en el mercado de trabajo: mientras el primero afirmaba que la economía sumergida había existido siempre en el sector y la inmigración no había cambiado nada al respecto, minimizando el efecto de ésta, el segundo insistía en los efectos negativos de la inmigración y la competencia desleal de los inmigrantes irregulares frente a los autóctonos o los inmigrantes regulares. Es muy posible que ambas percepciones sean correctas, habiendo sustituido los inmigrantes a los españoles dispuestos a aceptar las duras condiciones del sector, pero los distintos enfoques respecto al efecto de la inmigración irregular produce también distintas posiciones sobre el papel que el sindicato debe desempeñar ante ésta.

Pese a esta opinión negativa compartida respecto a la carencia de una política activa de inmigración laboral, ambos sindicatos coinciden en valorar positivamente la normalización del 2005 por estar condicionada a la obtención de un contrato de trabajo y el alta en la Seguridad Social, algo que las regularizaciones anteriores no demandaron. Esta condicionalidad es, en opinión de los líderes sindicales, un cambio sustancial y positivo porque hace aflorar parte de la economía sumergida, reduciendo la oferta de mano de obra sin derechos cuya contratación resulta al empresario más barata –por el ahorro de los costes de la Seguridad Social– y aparentemente poco arriesgada dada la escasez de inspectores. En esto, la posición de los sindicatos españoles es similar a la de la mayoría de sus congéneres europeos: proponen evitar la llegada de la inmigración irregular no sólo por solidaridad con el extranjero que se coloca en

² Sobre los CITE puede verse Soriano y Galán (1997).

peligro de sobreexplotación, sino para impedir sus efectos negativos sobre las condiciones laborales y salariales de los demás trabajadores. Pero cuando esos inmigrantes ya están ocupados, el objetivo es asegurar para ellos el mismo trato que reciben los demás, convirtiéndolos en regulares. A la vez, para asegurar su completa igualdad de derechos con los trabajadores autóctonos, los sindicatos se emplean en extender entre los inmigrantes la información necesaria sobre sus derechos y sobre los canales, sindicales o de otro tipo, para presentar quejas y para reclamar mejoras.

Esta modificación del acento en la posición de los sindicatos (de la atención a la regulación) no implica en absoluto que los sindicatos hayan evolucionado hacia una posición anti-inmigración, sino a favor de una inmigración controlada. Por otra parte, no existe contradicción entre la defensa de los inmigrantes que ya están trabajando en España y la posición favorable a regular la llegada de otros nuevos. De hecho, los inmigrantes ya asentados son los primeros interesados en evitar que lleguen muchos otros a su sector, puesto que la competencia de los nuevos en su búsqueda de un puesto de trabajo se establece en primer lugar con los inmigrantes llegados anteriormente, que siguen ocupando los puestos menos cualificados y protegidos del mercado de trabajo. Un reciente estudio del Banco Mundial sobre los efectos de la inmigración sobre los trabajadores autóctonos, los propios inmigrantes y los antiguos inmigrantes, señala a estos últimos como los únicos perdedores netos de las nuevas oleadas de inmigración (World Bank, 2006). Obviamente esta competencia no se produciría si las economías de los países receptores experimentaran crecimientos muy rápidos capaces de absorber sin fricciones altas cifras de nuevos inmigrantes, pero ése ya no es el caso en España.

Por otra parte, los inmigrantes se han convertido en el principal público de los sindicatos en algunos sectores, tanto en términos de afiliación como de consultas. Cualquier visita a una sede sindical en el sector de la construcción o de la limpieza ofrece una imagen clara al respecto. Esta incorporación de los inmigrantes a la vida sindical tiene un efecto neto sobre la posición de los sindicatos, atenuando sus eventuales reticencias ante la inmigración y fortaleciendo su voluntad de defensa de los intereses de los trabajadores inmigrantes ya incorporados al mercado de trabajo (lo cual, como se ha dicho, no es contradictorio con la exigencia sindical de regulación de la llegada de nuevos inmigrantes).

De los sectores estudiados, construcción, hostelería-restauración, comercio y servicio doméstico-limpieza, sólo en uno, la construcción, reflejan los sindicatos la existencia de un conflicto de intereses entre trabajadores autóctonos y extranjeros, porque los primeros perciben un deterioro de sus condiciones de trabajo tras la llegada de los segundos. En los demás sectores ocurre una de estas dos cosas: o bien el conflicto de intereses no existe porque los trabajadores autóctonos han abandonado el sector (la ayuda a domicilio) o la mayoría de los que se ocupan en él son personas jóvenes que lo utilizan como refugio provisional (cadenas de comercio, cadenas de bares y restaurantes); o bien el conflicto existe pero la información sobre él no llega a los sindicatos (el servicio doméstico individual, las pequeñas tiendas, restaurantes, bares no pertenecientes a cadenas).

Como es bien sabido, los sindicatos concentran su afiliación en las grandes empresas, en el sector industrial y en el sector público, mientras que su presencia en las pequeñas empresas de servicios es casi inexistente en España, como, por otra parte, en el resto de Europa. Por esta razón, el efecto de la inmigración sobre el mercado de trabajo (que se realiza básicamente en las pequeñas empresas privadas) cae en buena parte fuera del ámbito de actuación de los sindicatos.

Dentro de los sectores en que se concentran los inmigrantes (construcción, servicio doméstico, servicios) los sindicatos tienen su base en las grandes empresas mientras que apenas tienen afiliados en las pequeñas o entre los autónomos. Por ejemplo, en el sector de la limpieza doméstica y de edificios y de la ayuda a domicilio, los sindicatos están presentes en las empresas que contratan la limpieza de edificios, o las que trabajan para los Ayuntamientos en sus servicios de atención a domicilio para ancianos y discapacitados, pero no entre las trabajadoras (y algunos trabajadores) que se contratan de forma individual en el servicio doméstico o el cuidado de niños o ancianos. En el comercio, los sindicatos se concentran en las grandes superficies, y, en la hostelería, en los locales pertenecientes a cadenas, pero su presencia es escasa en los pequeños establecimientos, ya sean bares, comercios, restaurantes u hoteles. En la construcción esta división entre gran y pequeña empresa es poco perceptible, a causa de la subcontratación masiva y la convivencia en los mismos centros de trabajo (en las obras) de los trabajadores estables con contrato de las grandes constructoras, los autónomos y los inestables de las subcontratas.

4. DIFERENCIAS EN LAS ACTITUDES DE LOS SINDICATOS POR SECTORES PRODUCTIVOS

En lo que sigue se recogen las percepciones, opiniones y posiciones de los líderes sindicales de sectores y zonas geográficas en las que existe una alta inmigración. Como puede verse, estas posiciones no siempre coinciden con las expresadas en el nivel central de los dos principales sindicatos.

Construcción

En este sector los sindicatos muestran un claro temor a las consecuencias de la inmigración sobre el mercado de trabajo específico, consecuencias más evidentes que las apreciadas en cualquier otro sector. Dentro de él hay que diferenciar entre el subsector de la obra pública, más regulado, dominado por las grandes empresas, y con menor presencia de la inmigración ilegal, y el subsector de la construcción de vivienda, en manos de pequeñas empresas, con fuerte presencia de la economía sumergida, en el que la subcontratación es la norma, y en el que los convenios suelen ser un marco de mínimos mientras que los salarios reales se establecen en negociaciones personales entre el empleador y el empleado, muy a menudo sobre la base del destajo o pago por obra. Esto implica que los ingresos reales presentan una gran variabilidad, dependiendo de las cualificaciones personales y de las posibilidades de negociación en cada caso. Como decía un entrevistado, *“en la construcción, cuando el empresario quiere castigar al trabajador, le paga según convenio”*. La práctica corriente ha sido siempre que el trabajador gane bastante más aplicando el pago por obra, con la ventaja fiscal de que la diferencia entre el salario de convenio y el real se cobra “en negro”. La llegada de los inmigrantes, dispuestos a ganar menos por el mismo trabajo, tiene un efecto de abaratamiento de los pagos por obra y esto no se refleja en los convenios, pero sí en los ingresos reales, que han pasado a estar en muchos casos por debajo del convenio, especialmente cuando se trata de inmigrantes que desconocen las normas españolas o que están en una situación irregular. La debilidad de los inmigrantes irregulares en las subcontratas es tal que a menudo no saben para qué empresa trabajan, y su único contacto es un número de móvil de la persona que les ha proporcionado el trabajo.

En palabras de otro entrevistado, *“a veces el empresario contrata según convenio pero luego le dice al trabajador que le debe dinero porque no ha hecho los suficientes metros de pared o de acera”*, es decir, aplica un sistema de pago por obra para justificar el pago según convenio. En muchos casos en la construcción de vivienda, en la que dominan las subcontratas de subcontratas, está ocurriendo que lo que antes era el suelo mínimo (el convenio) se ha convertido en pocos años en el techo máximo al que el trabajador puede aspirar. Por otra parte, los trabajadores y los sindicatos en la construcción se resienten también por el efecto de la llegada de los inmigrantes sobre las condiciones de trabajo. Los inmigrantes están dispuestos a aceptar condiciones que los autóctonos habían ya superado, como el trabajo de sábados, domingos o noches sin especial recompensa.

En relación con la inmigración irregular, los sindicatos del sector lamentan la escasez de inspectores y subinspectores de trabajo y que su actuación se limite a los casos de denuncia previa. Los sindicatos denuncian sistemáticamente las obras en las que se ha producido un accidente laboral, en las que a menudo están implicados inmigrantes irregulares, pero la llegada de los inspectores es demasiado tardía, cuando cualquier prueba incriminatoria contra la empresa ya ha desaparecido. De la misma forma relatan que, tras la última regularización extraordinaria, la inmigración irregular en el sector ha seguido creciendo y que muchos de los que se afiliaron a la Seguridad Social en la regularización dejaron de cotizar después de ella.

Los sindicatos coinciden en destacar también la pérdida de calidad del trabajo realizado en la construcción, tras la contratación de muchos inmigrantes sin conocimiento del oficio (una queja en la que coinciden con los sectores de hostelería y comercio). Pero, como indica un entrevistado, la disminución de la calidad en la construcción está motivada por la rápida venta de la vivienda en los años del boom inmobiliario. *“Cuando los pisos están ya vendidos antes de construirlos, los constructores se preocupan poco por la calidad”*.

En cuanto a las perspectivas del sector, los sindicatos esperan que la obra pública pueda recoger buena parte de la mano de obra que va a resultar redundante en la construcción de viviendas tras el final del boom inmobiliario, pero, dadas las diferentes exigencias de ambos sectores, esto implica que buena parte de los menos cualificados no tendrán acogida, mientras que harán fal-

ta más especialistas de los que ahora tiene el sector. Por otra parte, varios entrevistados señalan que se está produciendo una división del mercado de trabajo según orígenes, de modo que los españoles empleados en la construcción tienden a encontrarse en las posiciones especializadas y de dirección, mientras que los inmigrantes ocupan los puestos más descualificados, lo que se traduce en que sean los primeros en sufrir una reducción del mercado laboral en el sector.

Respecto a la integración entre autóctonos e inmigrantes en el lugar de trabajo, los sindicatos afirman que son escasos los conflictos de convivencia en las obras, y que, cuando se producen, están relacionados con la seguridad, porque el descuido de las medidas de seguridad por parte de unos repercute en la seguridad de los otros. Los sindicatos consideran bien probada la relación entre eventualidad/irregularidad e inseguridad en la obra.

Comercio y hostelería (grandes superficies y cadenas)

En estos sectores los sindicatos tienen presencia en las grandes empresas (grandes superficies comerciales o cadenas, o cadenas de hoteles y restaurantes) y están ausentes de las pequeñas empresas, muchas de ellas familiares, que constituyen el grueso del sector. Esto implica obviamente una limitación muy importante respecto a la información que llega a los sindicatos, algo que conviene recordar en lo que sigue.

De acuerdo con la información recogida entre los dirigentes sindicales, el sector se nutre en la actualidad básicamente de inmigrantes. Son pocos los españoles jóvenes que se interesan por realizar su carrera profesional en este sector en las áreas geográficas estudiadas. Tanto el comercio como la hostelería (bares, restaurantes y hoteles) implican largas jornadas, poco compatibles con la vida familiar o con el disfrute del ocio en compañía de otros, y salarios bajos. Todo ello ha "expulsado" a los españoles jóvenes que sólo trabajan aquí mientras encuentran otra ocupación más atractiva.

La llegada de los inmigrantes ha contribuido a abaratar costes laborales en el sector por la vía de la disminución de los complementos de antigüedad. Aunque la irregularidad en el sector es pequeña y los convenios se cumplen, éstos sólo afectan a los que entran de nuevas, ya que los empleados con antigüedad cobran complementos, no recogidos

en los convenios, pero consolidados a través de acuerdos individuales. El empleado español medio, por tanto, suele ganar más que el inmigrante porque es un empleado más antiguo. Por esa misma razón las empresas prefieren sustituir a los empleados españoles-antiguos por inmigrantes o por jóvenes españoles.

El sector se encuentra en permanente estado de carencia de mano de obra³ y por tanto no existe competencia por el empleo entre autóctonos e inmigrantes. Cualquiera puede encontrar trabajo rápidamente en el área, cambiar de empresa o de provincia. De hecho, la rotación de los trabajadores es un problema importante para las empresas, que ven cómo sus trabajadores, después de formados, son contratados por empresas de la competencia.

En cuanto a las posiciones de los inmigrantes en el sector, inicialmente las empresas tendieron a ocuparlos en las actividades ocultas al público (reposición en el comercio, limpieza, servicios auxiliares, cocina), mientras mantenían a los españoles en los puestos de contacto directo con los clientes; pero en la actualidad esa división del trabajo está desapareciendo por la escasez de españoles y cada vez más los inmigrantes se encuentran en los puestos de cara al público. Como ocurre en la construcción, también en este sector los sindicatos lamentan la pérdida de profesionalidad y de calidad del servicio que achacan a la extrema competencia y el intento de rebajar costes, lo que se logra en buena parte gracias a la oferta de mano de obra inmigrante a menudo con muy escasa preparación en el sector.

Respecto a las relaciones entre trabajadores autóctonos e inmigrantes, todos coinciden en señalar que no existen conflictos en los centros de trabajo, la convivencia se produce sin choques y no se percibe rechazo a los inmigrantes. La extrema fluidez del mercado de trabajo en el sector contribuye de modo notable a esta integración sin problemas.

Limpieza y ayuda doméstica

Como ocurre con el sector del comercio y la hostelería, los sindicatos están presentes en este sector únicamente en las empresas grandes, lo que incluye las "contratas" de limpieza de locales y ofi-

³ Hay que recordar que la investigación finalizó antes de la explosión de la "burbuja inmobiliaria" que ha dado lugar a la crisis económica actual.

cinas y las empresas que proveen de personal a los servicios de "ayuda a domicilio" para ancianos y otros grupos de especiales necesidades, gestionados por ayuntamientos. Esto deja fuera a los inmigrantes ocupados en la ayuda doméstica tradicional en la que la relación es individual entre el empleador y el contratado, y donde tradicionalmente los sindicatos no están presentes (CC.OO. tiene un total de 1.500 afiliadas en este subsector, en su casi totalidad extranjeras, un nivel de afiliación bajísimo).

En ambos subsectores, limpieza de locales y "ayuda a domicilio", existen convenios que se respetan y la contratación ilegal es muy rara, a diferencia de lo que ocurre con la asistencia doméstica que se gestiona en la negociación entre el contratador y la empleada. Las inmigrantes son mayoritarias en el sector de la "ayuda a domicilio", abandonado por las españolas por su dureza, y es utilizado como trampolín hacia otras ocupaciones menos exigentes –como la limpieza de edificios– cuando las inmigrantes consiguen el permiso de residencia permanente. En opinión de los entrevistados, la mayoría de las españolas no están interesadas en trabajar en el subsector de la "ayuda a domicilio" si no es en condiciones de economía sumergida, es decir, sin verse obligadas a cotizar a la Seguridad Social. Para una mujer que cobra un salario muy bajo y que no espera cotizar nunca el período mínimo necesario para cobrar una pensión de jubilación, la cotización a la Seguridad Social se presenta sólo como una imposición estatal y no como una contribución a su futuro personal.

En opinión de los sindicatos, la llegada de inmigrantes (que a menudo desconocen sus derechos laborales y las normas que regulan el mercado de trabajo) hace difícil mantener las condiciones ya conseguidas en el subsector de la "ayuda a domicilio". La situación es más favorable a los intereses de los trabajadores en las empresas de limpieza y oficinas, con un alto nivel de organización sindical y una larga historia de movilizaciones, y en el que todavía existe un alto porcentaje de españoles/as.

En cuanto a la interacción entre trabajadores inmigrantes y autóctonos en los centros de trabajo, en el subsector de la limpieza industrial (en los demás subsectores el centro de trabajo es el domicilio y por tanto no hay interacción posible), en opinión de los líderes sindicales, no existe rechazo hacia los inmigrantes aunque sí un cierto malestar por la posición poco reivindicativa de muchos de los recién llegados.

Los sindicatos son optimistas respecto a las previsiones para el mercado de trabajo del sector. Parece claro que éste va a crecer a consecuencia de la Ley de Dependencia, cuya paulatina implantación permitirá aumentar los puestos de trabajo y trasladar a numerosos trabajadores, en su mayoría inmigrantes, del sector "informal" de la asistencia doméstica al regulado de la "ayuda a domicilio".

5. LAS ACTIVIDADES SINDICALES DIRIGIDAS A LOS INMIGRANTES

Los sindicatos españoles mantienen una clara posición integradora respecto a los inmigrantes, que se manifiesta tanto en su intención de afiliarlos, como en la labor de defensa de sus intereses específicos. UGT y CC.OO. realizan actividades dirigidas explícitamente a los inmigrantes para conseguir que se coloquen en una posición de igualdad de oportunidades respecto al resto de los trabajadores, lo que incluye básicamente proporcionarles información sobre sus derechos y sobre las normas que regulan el mercado de trabajo. En este momento, los inmigrantes son, en muchas provincias y sectores productivos, los principales "clientes" de los sindicatos en cuanto al número de consultas recibidas.

A diferencia de otros países de inmigración más antigua, donde la actividad sindical en este terreno gira básicamente en torno a la lucha contra el racismo y la xenofobia en el centro de trabajo, en España este tema apenas ocupa lugar en la agenda sindical porque ese eventual racismo es casi imperceptible, si es que existe, en la actualidad. Indudablemente, esto no implica que el futuro esté exento de este peligro, especialmente si se produce una disminución notable del empleo ofrecido, pero, por ahora, este problema no se ha planteado. Sí existe, sin embargo, una actividad dirigida a combatir la discriminación contra los inmigrantes por parte de los empresarios, cuyo objetivo es lograr para estos una efectiva igualdad de oportunidades y, a la vez, impedir que la llegada de inmigrantes a un sector o una empresa provoque un retroceso en las condiciones generales, laborales o salariales.

La actividad sindical hacia los inmigrantes se concentró en el pasado en la asesoría y ayuda para la regularización de las posiciones individuales a través de los CITE creados por CC.OO. o su variante en UGT, los Centros de Atención al Inmigrante. Los CITE se iniciaron en los años ochenta en Cataluña, cuando no existían apenas asociaciones u ONG

dedicadas a la inmigración, y se extendieron posteriormente a todas las regiones con fuerte inmigración. En algunos casos, como Cataluña, operan como entidades jurídicamente independientes de CC.OO., pero en la mayoría de las regiones forman parte del sindicato. Tanto los Centros de Atención al Inmigrante (UGT) como los CITE se financian de forma autónoma, con ayudas del Ministerio de Inmigración, y su trabajo se centra en la asesoría jurídica a inmigrantes irregulares para la obtención de documentación, o a inmigrantes regulares para lograr la reagrupación familiar.

Aunque esta labor sindical continúa ejerciéndose, su peso en la actividad global sindical respecto a la inmigración ha disminuido por la aparición de nuevas actividades dirigidas a los inmigrantes regulares (un cambio en consonancia con el aumento del número de inmigrantes regulares en España). Por otra parte, la proliferación de ONG y asesorías jurídicas que se ocupan de la ayuda a los inmigrantes irregulares ha influido también en la pérdida de peso de estos órganos.

En la actualidad los sindicatos comienzan a preocuparse por la integración de los inmigrantes desde perspectivas ajenas a las de su documentación, promoviendo su participación en la actividad sindical, ofreciendo cursos puntuales a inmigrantes sobre derechos laborales o de lengua, editando información en los idiomas de los inmigrantes y atendiendo a sus necesidades específicas. Así, tanto en UGT como en CC.OO. se discuten aspectos como la conveniencia de ampliar en los convenios algunos derechos para los inmigrantes. Por ejemplo, ofrecer al inmigrante más días de permiso para acudir al entierro de un familiar en su país de origen, incluir la fiesta del cordero como día de permiso no retribuido para los musulmanes o cómo enfrentar el problema del trabajo durante el Ramadán en sectores peligrosos como la construcción. Algunos de estos elementos se han considerado ya en convenios laborales, como el de agricultura en Almería y varios en Ceuta y Melilla.

6. LA AFILIACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA

Las dificultades que hemos señalado para otros países europeos respecto a la información que los sindicatos poseen sobre sus afiliados inmigrantes se presentan también en España. UGT comen-

zó en 2005 a recoger en la ficha de afiliación el país de nacimiento y la nacionalidad, de modo que sólo cuenta con este dato para los afiliados más recientes, pero no para el grueso de ellos. CC.OO., por su parte, sí recoge el dato sobre el país de origen de sus afiliados, pero no de manera homogénea; mientras que en algunas Comunidades Autónomas las uniones sindicales disponen de datos de sus afiliados por nacionalidad, en otras –como Cataluña– la mayor parte de la información sólo diferencia extranjero de nacional, sin distinguir el país de origen del afiliado⁴. Tampoco se han realizado encuestas en España –como se ha hecho en algún otro país europeo– para conocer el origen nacional de los afiliados sindicales.

Los datos más recientes disponibles se refieren a los afiliados de CC.OO. en abril de 2004. En ese momento algo más de 39.000 extranjeros estaban afiliados a CC.OO., lo que representaba un 3,7 por cien del total de afiliados al sindicato. La afiliación entre los inmigrantes es, según esto, menor que entre los autóctonos: sólo un 1,9 por cien de los asalariados extranjeros estaba afiliado en esa fecha, frente al 7,4 por cien de los asalariados españoles. Sin embargo, teniendo en cuenta el carácter reciente de la llegada a España de la mayoría de los inmigrantes, las dificultades de idioma que afectan a muchos de ellos y su concentración en sectores y tamaños de empresa de baja sindicación, estas cifras no pueden considerarse indicador de una menor tendencia a la afiliación sindical entre los trabajadores inmigrantes, sino fruto de sus condiciones laborales y de estancia. Hemos escuchado en boca de varios líderes sindicales sectoriales quejas sobre la afiliación excesivamente instrumental de los inmigrantes (*“se afilian cuando tienen un problema y luego se dan de baja”*), especialmente en la construcción, pero, por otra parte, hemos escuchado también comentarios muy apreciativos sobre la combatividad de los inmigrantes latinoamericanos y su tradición sindical.

En cuanto a su posición como representantes sindicales, según los datos proporcionados por la Secretaría de Inmigración de CC.OO., proceden-

⁴ Hay que tener en cuenta, además, que la “nacionalidad” de un afiliado puede variar (típicamente, a través de la obtención de la nacionalidad española con el paso de los años) y esta variación no quedará recogida en las estadísticas sindicales, que sólo se refieren al momento de la afiliación. Si en ese momento el trabajador inmigrante afiliado ya ha obtenido la nacionalidad española constará como nacional, mientras que otro afiliado que se adhiera siendo extranjero puede obtener la nacionalidad en algún momento posterior y seguirá constando como extranjero.

tes del Sistema de Información Confederal, 2.478 delegados son extranjeros, lo que supone un 0,9 por cien del total de 275.549 delegados. Obviamente esto indica una clara infrarrepresentación pero, de nuevo, hay que tener en cuenta que el grueso de los inmigrantes en España son de reciente llegada y eso dificulta por muchas razones su acceso a puestos de representación sindical. Se necesita tiempo para superar las barreras del idioma, para conocer en suficiente detalle la vida de la empresa, las reglas del sector y del propio sindicato, y para darse a conocer a los compañeros y ganar su confianza. Por tanto, este dato no debe interpretarse como el resultado de algún tipo de discriminación contra los inmigrantes como representantes sindicales. Por sectores destaca la enseñanza, donde el 3 por cien de los delegados sindicales son extranjeros (probablemente en su casi totalidad europeos comunitarios).

Los afiliados extranjeros a CC.OO. cuyo origen consta en el Sistema de Información Confederal (el 56,50 por cien) proceden de 124 países diferentes. El grupo más numeroso proviene de Ecuador, con 6.178 afiliados, que suponen el 15,72 por cien de los afiliados extranjeros a CC.OO. Le siguen, en números absolutos, Marruecos (3.379 afiliados), Colombia (2.476 afiliados) y Rumanía (1.312 afiliados); los demás países tienen cifras inferiores a 1.000 afiliados y la gran mayoría de los países tienen una representación testimonial en este registro. Como se ve, el mayor número de afiliados proviene de los países que han aportado, hasta la fecha, mayor número de inmigrantes, Ecuador y Marruecos. No obstante no hay razones para esperar que la afiliación sindical de los trabajadores extranjeros sea un correlato exacto de su presencia en el país; son muchos los factores que inciden en la decisión de afiliarse, como la orientación política, el sector en el que se trabaja, los conflictos laborales en la zona o la empresa, el contacto previo con centrales sindicales en sus países de origen, el liderazgo sindical en las empresas, etcétera.

En este sentido, varios entrevistados han coincidido en destacar una mayor vocación sindical entre los inmigrantes latinoamericanos (en correlato con sus experiencias previas en sus países de origen) a lo que se contraponen, en el extremo contrario, la desconfianza hacia los sindicatos por parte de los inmigrantes procedentes de países excomunistas, fruto igualmente del papel subordinado que los sindicatos jugaban en el pasado respecto a los partidos comunistas. Llama la atención que los afiliados extranjeros procedentes de Ecuador en el 2004 duplicasen a los marroquíes, que en esa fecha

arrojaban cifras semejantes de población en España. Quizá en este caso la existencia de una asociación de inmigrantes específicamente dirigida hacia los trabajadores y ya con mucha experiencia en España (ATIME, Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España) pueda explicar la proporcionalmente menor afiliación de los inmigrantes marroquíes a CC.OO.

En cuanto a los sectores de actividad, la Federación Sectorial con mayor número de afiliados extranjeros en términos absolutos y relativos es la de la Construcción, seguida a bastante distancia por Comercio, Hostelería y Turismo. La distribución de la afiliación extranjera por sectores no corresponde, como tampoco ocurre en el caso de los autóctonos, con la distribución de la ocupación por sectores: en proporción la tendencia a la afiliación es mucho mayor en la construcción, que acoge el 24 por cien del empleo extranjero pero representa el 32 por cien del total de afiliados a CC.OO. Muy probablemente ello se debe al mayor riesgo relativo de abusos en un sector donde la subcontratación y la economía sumergida no están ausentes. En el extremo contrario se encuentra la Federación de Actividades Diversas (en la que se engloba el trabajo doméstico, un sector tradicionalmente no sindicado), que acogía el 24 por cien del empleo extranjero y sólo el 12 por cien de los afiliados. En otro de los grandes sectores de ocupación de extranjeros, el del comercio, los sindicatos tradicionales se encuentran con la fuerte competencia de sindicatos de empresa cercanos a la dirección en las grandes superficies comerciales (las más proclives a la sindicación), en los que se integran muchos de los inmigrantes, en parte porque la empresa les anima a ello y en parte porque la cuota mensual de afiliación es menor. A pesar de ello, en este caso, el porcentaje de ocupados en el sector entre el total de afiliados extranjeros a CC.OO. (19 por cien) es cercano al peso del sector en el total de la ocupación extranjera (22 por cien).

La distribución territorial de la afiliación sindical extranjera coincide a grandes rasgos con la distribución de la población asalariada: Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia y Madrid recogen el 62 por cien de los afiliados extranjeros y el 66 por cien de los asalariados foráneos. En el seno de este grupo, sin embargo, hay diferencias significativas: en Madrid residen el 25 por cien de los asalariados extranjeros, pero sólo el 15 por cien de los afiliados; mientras que en Murcia, al contrario, residen el 5 por cien de los asalariados extranjeros pero el 8 por cien de los afiliados. La diferencia se explica por el mayor peso en Madrid de los profesionales y técni-

cos europeos de nivel ocupacional alto, con menor tendencia a la sindicación, mientras que en Murcia el grueso de los asalariados extranjeros ocupan posiciones de bajo nivel.

7. CONCLUSIÓN

Desde que la inmigración comenzó a ser una realidad social visible en España los sindicatos adoptaron una posición favorable a ella, en neto contraste con las posturas antagónicas o restrictivas que protagonizaron sindicatos de otros países europeos del centro y norte en los años sesenta, el período de mayor inmigración allí. Frente a los dilemas que la inmigración plantea a los sindicatos, los españoles han optado por la cooperación frente a la resistencia y la inclusión en la vida sindical frente a la exclusión. En cuanto al dilema entre igualdad o trato diferencial, que hace referencia a la formación de estructuras específicas dentro de los sindicatos para los diferentes grupos nacionales, la alternativa diferenciadora no se ha planteado en España y, dado nuestro modelo sindical, es poco probable que se plantee.

El gran peso que la inmigración irregular ha tenido en el conjunto de la inmigración en España ha marcado la posición de los sindicatos españoles en este terreno, y ha hecho de las condiciones de entrada y de acceso al mercado de trabajo el eje central de su actuación y reivindicación durante los años de mayor llegada de inmigrantes. La exigencia de regularidad tiene dos objetivos, analíticamente diferenciables, pero insolubles en la práctica: impedir que el inmigrante se coloque en el mercado laboral en situación de debilidad especial y por tanto sea objeto de "sobre-explotación", y evitar que la oferta de mano de obra en condiciones de ilegalidad produzca un retroceso de las condiciones salariales y laborales del conjunto de los trabajadores.

Frente a esta exigencia de regularidad han pasado a segundo plano otros elementos presentes en la actuación sindical en países de inmigración más antigua, en los que la irregularidad es minoritaria, como la lucha contra la xenofobia en el lugar de trabajo. Sólo en los últimos tiempos, cuando la mayoría de los trabajadores inmigrantes han accedido a las condiciones de legalidad, ha podido la actividad sindical centrarse en este terreno. A esto hay que añadir que, hasta muy recientemente, dado que la incorporación de los inmigrantes se ha producido en momentos de fuerte crecimiento del

empleo, la competencia laboral entre inmigrantes y autóctonos ha tenido un carácter marginal y tanto los sindicatos como nuestra propia investigación⁵ concluyen que las relaciones entre autóctonos e inmigrantes en el lugar de trabajo son apacibles. Pero en condiciones de disminución de la oferta de empleo, como las actuales, la competencia laboral puede pasar a ocupar un lugar más notorio y expresarse en términos xenófobos, lo que plantearía un desafío a la labor sindical.

Por su llegada reciente y por las dificultades relacionadas con el idioma, los trabajadores inmigrantes, con una tasa de afiliación inferior a la de los autóctonos, ocupan todavía un lugar modesto en el seno de los grandes sindicatos. Forman, sin embargo, un alto porcentaje de la población atendida por ellos, no sólo en los centros destinados específicamente a los inmigrantes sino en los servicios generales. Gracias a esta labor de servicio los sindicatos mantienen contacto con los inmigrantes de los sectores y empresas en que la presencia sindical es tradicionalmente menor –pequeñas empresas del sector servicios, subcontratas de la construcción o servicio doméstico–, precisamente los sectores en que se concentra el trabajo inmigrante.

BIBLIOGRAFÍA

AVCI, G. y C. H. McDONALD (2000), "Chipping Away at the Fortress: Unions, Immigration and the Transnational Labour Market", *International Migration*, 38: 191-213.

BASTENIER, A. y P. TARGOSZ (1991), "Les organisations syndicales et l'immigration en Europe", *Sybidí Papers*, 11.

CACHÓN, L. (1998), "Los sindicatos españoles y la inmigración", *Migraciones*, 4: 71-109.

– (1999), *Prevenir el racismo en el trabajo en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

CAVIEDES, A. (2004), "The changing stances of West European Trade Unions and Employer Associations on Labor Migration Policy", presentado en la Conferencia de la Asociación de Ciencia Política del Medio Oeste, Chicago.

⁵ Véase en el libro mencionado, *Los sindicatos ante la inmigración* (González Enríquez, 2008), el capítulo dedicado a la opinión de los trabajadores.

CONFEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL (2005), *Trade Union Best Practice Initiatives for Migrant Workers*, en http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/d3s1best_practices.pdf.

DE LA HABA MORALES, J. (2002), "Trabajadores inmigrantes y acción colectiva: una panorámica sobre las relaciones entre inmigrantes y sindicalismo en Europa", *Papers*, 66.

FREEMAN, G. (1979), *Immigrant labor and racial conflict in industrial societies: the French and British experience 1945-1975*, Princeton, Princeton University Press.

JEFFERYS, S. (ed.) (2004), *The practices of trade unionists and the concerns and apprehensions and participation of racial and ethnic minorities within target workplaces or occupations: a five-country comparative case study report*, *Work Package 5, Deliverable 5*, informe realizado en el marco del estudio *Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia, in encouraging participation and in securing social inclusion and citizenship (RITU) 2003-2005*, financiado por el Quinto Programa Marco de la UE. Working Lives Research Institute, Londres, London Metropolitan University.

GONZALEZ ENRÍQUEZ, C. (2008), *Los sindicatos ante la inmigración*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración.

MILLER, M. (1981), *Foreign workers in Western Europe: an emerging political force*, Nueva York, Prager Publishers.

PENNINX, R. y J. ROOSBLAD (eds.), (2000), *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960-1993*, Nueva York, Berghahn Books.

SORIANO, F. y F. GALÁN (1997), "Inmigración y Sindicalismo: los CITEs", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 10.

UNITÉ DE RECHERCHE MIGRATIONS ET SOCIÉTÉ (2003), *Work Package 1: National Reports*, informe realizado en el marco del estudio *Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia, in encouraging participation and in securing social inclusion and citizenship (RITU) 2003-2005*, financiado por el Quinto Programa Marco de la UE.

WORLD BANK (2006), *Global economic prospects. Economic implications of remittances and migration*, Washington D.C., World Bank.

WRENCH, J. (2004), "Trade Union Responses to Immigrants and Ethnic Inequality in Denmark and the UK: The Context of Consensus and Conflict", *European Journal of Industrial Relations*, 10 (1): 7-30.