



## LA DIVERSITAT CULTURAL EN L'ÀMBIT LABORAL

*Arguments i opinions al voltant de la immigració al País Valencià*

# **LA DIVERSITAT CULTURAL EN L'ÀMBIT LABORAL**

*Arguments i opinions al voltant de  
la immigració al País Valencià*



# *crèdits*

Paco López Duro  
Centre de Formació de Persones Adultes Vicent Ventura  
SECRETARIA DE FORMACIÓ CS CCOO PV

Tatiana Sapena Escrivà  
GABINET TÈCNIC CS CCOO PV

Isabel Barraji3n del Amo  
Toña Rico Perete  
Fundaci3n CITMI-CITE PV  
SECRETARIA DE MIGRACIONS CS CCOO PV

Amb la col·laboraci3n:  
Elisa Russo  
Victoria Porras Fern3ndez

Correcci3n i criteris lingüístics:  
Empar Morell3 Izquierdo  
Fundaci3n CITMI-CITE PV  
SECRETARIA DE MIGRACIONS CS CCOO PV  
Purín Morant Almendro  
Oficina de Promoci3n i d'Ús del Valencià  
SECRETARIA DE COMUNICACI3N CS CCOO PV

Edita: CS CCOO PV  
Disseny gràfic: Empar Piera  
Realitzaci3n: Editorial Germania  
Dep3sit legal: V-4569-2008

# *índex* / Pàg.

1. PRESENTACIÓ / 5
2. PLANTEJAMENT TEÒRIC / 9
3. PLANTEJAMENT METODOLÒGIC / 15
  - 3.1. Preparar la fase de treball de camp / 23
  - 3.2. Identificar i analitzar els discursos de l'entorn sobre el fet migratori / 24
  - 3.3. Elaborar l'argumentari i el Pla d'acció / 25
4. ANÀLISI DELS DISCURSOS DE L'ENTORN LABORAL  
SOBRE EL FET MIGRATORI. ARGUMENTS I SENTIT CONTEXTUAL / 27
5. QUÈ FA CCOO PV PER LA INTEGRACIÓ  
DE LES PERSONES IMMIGRADES? / 65
6. PERCEPCIONS DE LES PERSONES ENTREVISTADES  
AL VOLTANT DE CCOO PV / 71
7. LA NOSTRA PROPOSTA D'ACTUACIÓ:  
LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT DES DE LA CS CCOO PV / 77
  - 7.1. Justificació / 77
  - 7.2. Objectius / 78
  - 7.3. Actuacions / 79



1.

## PRESENTACIÓ

El nostre planeta s'ha convertit cada vegada més en un espai obert per la transició d'una societat de masses a una societat planetària que no per això s'ha transformat en un "llogaret global"<sup>1</sup>, caracteritzat per la proximitat, la relació espontània i més igualitària. Ans al contrari, mai com ara han crescut i s'han multiplicat els murs, les barreres i les fronteres o són més abismals les diferències entre rics i pobres, entre països.

Aquest no és però un fenomen nou perquè l'experiència humana diu que sempre davant d'allò diferent es reacciona amb desconfiança, per un sentiment propi, de si mateix com a superior, i distingint-se dels altres que són infrahomes. La xenofòbia és sempre una actitud malaltissa de subjectes porucs que veuen trontollar la seua identitat quan es reflecteixen en altres diferents. La pròpia identitat sempre passa per la percepció del reconeixement des de l'espill que són els altres.

La immigració laboral cap al nostre país és un fet nou i estructural, associat a molts factors: la globalització i la divisió internacional del treball, el desenvolupament econòmic, l'especialització productiva, les característiques demogràfiques i del nostre mercat de treball, la consolidació relativa de l'estat de benestar...

L'arribada d'immigrants és una situació nova que aprofundeix en la diversitat que caracteritza aquesta societat complexa, que en si mateix ja era heterogènia i multicultural. A més, s'ha produït a un fort ritme els darrers anys, la qual cosa dificulta també el procés de maduració social que permet veure amb objectivitat i rigor les seues aportacions positives i l'oportunitat d'enriquiment mutu que representa. El nostre país ha sigut durant molts anys un país d'emigració pel qual la relació amb els diferents molt sovint ha sigut també problemàtica i carregada de prejudicis, de temors i d'orgulls no fonamentats.

<sup>1</sup> / R. KAPUSCINSKY. "El encuentro con el otro". Anagrama.

<sup>2</sup> / E. MORIN. "Los siete saberes necesarios para la educación del futuro". Unesco.

Si aquesta “complexitat és el nostre context”<sup>2</sup>, tant abans com ara, calen unes estratègies de pensament reflexives, no reductives, no simplificadores, un pensament també complex.

Són, no cap dubte, molt diverses les respostes a aquesta presència de les persones immigrades entre nosaltres, per això un exercici necessari és distanciar-se’n per a captar i avaluar les categoritzacions, els tòpics, els estereotips, les actituds... amb els quals, diferents sectors de la població es relacionen amb les persones immigrades. Analitzar-ho sembla important com a pas imprescindible d’una trobada positiva amb l’altre i per a conformar una cultura i una moral cívica adaptada, justa i solidària. Només a partir d’aquest esforç es produeix una trobada en peu d’igualtat, en diàleg i responsabilitat<sup>3</sup>.

Aquest treball fa un estudi qualitatiu d’opinions representatives, mitjançant una metodologia adoptada de les ciències socials. A partir d’impressions i de curtes narracions seleccionades ens apropem als trets característics d’unes relacions que cal fer objecte de reflexió comuna perquè, objectivades i analitzades, puguen ser millorades per a una verdadera “trobada” amb l’altre. Davant el refugi de l’estereotip o del tòpic, davant la fugida de l’aïllament, val l’antídote de les modestes narracions que ens fan intel·ligibles els motius, els sentiments, les visions d’aquelles persones d’altre origen que canvien de casa i busquen més vida.

“No resulten potser més comprensibles les vides humanes quan se les interpreta d’acord amb històries que la gent conta a propòsit d’aquelles?”<sup>4</sup> És clar que sí, comprensibles i estimables. Perquè, si tota consciència és intencional<sup>5</sup>, la consciència també és responsable.

La CS de CCOO PV, vol amb aquesta publicació facilitar a membres del sindicat un apropament subjectiu, objectiu i estructural sobre les noves relacions en els mons del treball, que facilite la integració de les persones immigrants, l’aprofitament de l’oportunitat d’enriquiment que la diversitat aporta, el reconeixement que són necessaris per a mantenir el nostre benestar i desenvolupament, alhora que contribuïm a la prevenció de visions i d’actituds insolidàries clarament oposades al nostre projecte i al nostre programa.

<sup>3</sup> / E. LÉVINAS.

<sup>4</sup> / P. RICOEUR. “L’identité narrative”. Esprit 7-8

<sup>5</sup> / E. HUSSERL

Volem fer també una crida a les institucions, a les organitzacions representatives, a les persones que generen opinió perquè allunyant-se de visions simplificadores i fàcils apostem per una consciència cívica crítica, oberta i positiva respecte de les persones immigrades que, com a tals, mereixen tot el reconeixement de drets i de la seua dignitat. La marginació, fer-los de costat, sempre comença quan els pensem de costat.

Joan Sifre  
*Secretari general*  
CS CCOO PV





2.

## PLANTEJAMENT TEÒRIC

Sovint, la immigració es veu com un problema, com una situació a canviar i a superar, segurament partint de la base que és un fenomen recent al nostre país. Però, en canvi, sabem que els moviments migratoris són inherents a la història de la humanitat. Potser sí, l'actual té unes característiques específiques, però no podem acceptar que es qualifiqui com un fenomen nou, com si mai no s'hagueren donat les migracions d'habitants d'unes zones del planeta cap a altres.

Si som conscients de les diverses problemàtiques que es deriven d'aquesta situació sobre el fet migratori actual, la immigració és una oportunitat que no podem desaproveitar, tant des de la perspectiva de les persones immigrades com des de la perspectiva de les nacionals. A més, les persones tenen dret a guanyar-se la vida allà on siga possible (no ens oblidem dels drets humans). Potser, si no hi hagués una explotació tan ferotge dels béns naturals dels països del sud per part dels països industrialitzats, als seus ciutadans i a les seues ciutadanes no els caldria eixir a altres països.

Sens dubte, els tòpics i estereotips que envolten la immigració no ens ajuden gens a defensar aquest plantejament. Les pors provocades per una visió immobiliària i distorsionada de les diferències culturals, les accions i les reaccions de determinats grups polítics i socials i el tractament que en fan determinats mitjans de comunicació, sovint acaben confeccionant uns tòpics i estereotips que s'hauran de desmuntar un per un, amb dades objectives.

Sovint és bo acudir al diccionari per centrar-nos una mica més. Si hi busquem els mots tòpic i estereotip trobarem el següent:

**Tòpic:** argument general que s'aplica a tots els casos anàlegs, expressió trivial emprada sistemàticament en el mateix sentit.

**Estereotip:** conjunt d'idees que un grup o una societat obté a partir de les normes o dels patrons culturals prèviament establerts.

Però, els tòpics i estereotips són reaccions corrents, que tots podem tenir en un moment donat. Els tòpics i estereotips comencen a ser perillosos quan es converteixen en el fonament dels prejudicis. Tal com diu el diccionari, un prejudici és «una actitud no raonada, mancada de provació, que es manifesta en formes d'antipatia o de simpatia envers individus, grups, nacionalitats, idees...». Per això, cal combatre els prejudicis originats per uns tòpics o estereotips arbitraris i poc documentats.

Així doncs, en aquest treball ens proposem desmuntar els tòpics i estereotips més usuals sobre el vell fenomen de la immigració que ens afecta avui dia. Però abans de tot, es fa necessari plantejar-nos un tema semàntic relacionat amb les persones immigrades. La denominació «immigrant» sovint es fa servir referint-se a les persones que tenen uns trets ètnics diferents dels establerts com a propis del nostre país, sense plantejar-nos l'estatus jurídic de la persona ni el motiu pel qual és ací, i això té unes connotacions que no ens ajudaran massa a ser coherents amb els nostres objectius d'integració i de no discriminació.

Un immigrant és una persona que ha vingut d'un altre país, però, quan de temps haurà de passar perquè deixe de ser immigrant? A més, basant-nos en els trets ètnics ens podrem fer, cada vegada més, un bon embolic, ja que el nombre de xiquets i xiquetes estrangers adoptats pels valencians és cada vegada més gran. A aquests xiquets, quan siguen grans i ens els trobem al món laboral res els distingirà de la resta de valencians que no tinga algun tret ètnic.

Des del punt de vista jurídic, allò que està clar és que hi ha dos tipus de persones: les que tenen la nacionalitat espanyola i tenen tots els drets i deures recollits en la legislació, i les estrangeres, que per raons d'origen, tenen un tractament diferent i, de vegades, discriminatori.

Això no vol dir que no puguem parlar de «persones immigrades» quan ens referim directament al procés d'arribada d'aquestes persones, però, repetim, no seria coherent referir-nos al col·lectiu com a «immigrants»; allò que està clar i té, a més, estatus jurídic és que parlem d'estrangers. El fet de ser nacional o estranger és el que genera les diferències jurídiques.<sup>6</sup>

Cal assenyalar també el prejudici semàntic que se sol utilitzar entre “estranger” i “immigrant”. El tractament donat en l'Estat espanyol als anomenats “estrangers”, està referit principalment als ciutadans de la Unió Europea o d'altres països “rics”, i d'altra banda, els anomenats “immigrants”, sempre relacionats amb el món “no desenvolupat” (des del punt de vista occidental) i per tant amb la pobresa. Aquesta forma de categoritzar es correspon sempre amb un enfocament etnocèntric, sense tindre en compte les particularitats d'altres grups culturals, però això seria objecte d'una altra anàlisi.

Així doncs, intentarem no fer ús de les paraules que classifiquen les persones per raons d'origen.

En aquests moments constatem que hi ha noves manifestacions del racisme que no estan encara ben instal·lades al nostre imaginari. Les actituds racistes tenen una doble dinàmica, manifesta i latent. La majoria de les persones no tenen consciència de ser racista i, o no ho són o, ho són involuntàriament, és a dir, de manera no conscient.

El racista manifest atribueix característiques positives al grup amb el qual s'identifica i negatives a tota la resta de grups amb els quals no s'identifica, i justifica així les seues actituds... Però el racisme latent, molt més difícil d'identificar, ens afecta d'una manera, encara que subtil, amb molta més intensitat que en pensem. De fet, les actituds racistes manifestes sols organitzaran les conductes de persones que s'autodefineixen com a tals, per tant, són les actituds latents les que estructuraran les accions discriminadores que es manifestaran segons el context social, alimentades per tòpics i estereotips, sempre presents en el nostre imaginari.

<sup>6</sup> / SECRETARIES D'IMMIGRACIÓ I DE FORMACIÓ I CULTURA DE CCOO DE CATALUNYA. La gestió de la diversitat i la no discriminació a l'empresa. GERMANIA, 2006.

Arribats a aquest punt, ens hem de preguntar: Quina imatge ens arriba de determinades cultures? Què és una identitat cultural? Les cultures són homogènies? Qui dona el «carnet d'identitat cultural»? Quines influències rep majoritàriament la nostra cultura en l'actualitat? Quina imatge ens arriba de les persones immigrades des dels mitjans de comunicació? Són imatges reals o distorsionades? La immigració és un fenomen nou? És, ni tan sols, un fenomen? No tindrem por d'un fantasma? No tindrem por a reconèixer el nostre etnocentrisme?

Una visió de la cultura com un tot homogeni i immutable, que es transmet de generació en generació, és el que ha donat lloc a un dels usos més perversos d'aquest concepte: el fonamentalisme cultural.

Aquesta concepció és la base del nou racisme, que té en la cultura la seua raó de ser. El resultat de l'aplicació d'aquests punts de vista en una societat comporta la segregació de les persones en grups socials d'acord amb el seu origen, trets socials o culturals, cosa que genera processos de discriminació i marginació a causa d'un procés d'assignació de determinats rols socials a col·lectius concrets.

La societat se'ns presenta així dividida entre un “nosaltres” homogeni i que anul·la tota la diversitat interna que es defineix a partir d'allò que es consideren aspectes positius (i oblida els negatius) i un “els altres” que, per contra, es defineixen a partir de la magnificació d'aspectes més negatius i estereotipats de les societats de procedència (i minimitza els aspectes positius).

Des d'aquests plantejaments esbiaixats i irracionals, la cultura ha esdevingut l'excusa perfecta de justificació de les desigualtats. És, a més a més, un plantejament present també en el debat polític i, sens dubte, en el món laboral i en la legislació d'estrangeria, basada en concepcions estàtiques i homogeneïtzants dels col·lectius d'immigrants i en un concepte d'integració mal entès que afavoreix la discriminació i per tant, la segregació d'unes cultures respecte d'altres.

Per tot això, la realitat multicultural en la qual vivim i que contribuïm a construir com a actors passius i actius té, en la seua mateixa essència, la causa i la solució dels conflictes

que sorgeixen al seu si. La integració efectiva, la lluita contra la discriminació i la igualtat de tracte representen, en la nostra opinió, el just procés cap a una societat intercultural, democràtica i participativa on la gestió de la diversitat és una eina essencial per a la convivència i la superació del possible conflicte. Més encara en l'àmbit de les relacions laborals on la diversitat actualment es planteja com un repte al qual cal donar respostes clares, consensuades i eficaces.



3.

## PLANTEJAMENT METODOLÒGIC

Aquest document pren com a punt de partida l'Informe elaborat per la Secretaria de Formació i Cultura i la Secretaria d'Immigració de Comissions Obreres de Catalunya l'any 2006 en el qual s'aborden, des del punt de vista sindical, la realitat de la immigració en el mercat de treball i les possibles estratègies d'intervenció per a evitar la discriminació laboral per raons d'origen. Així, partint d'aquesta anàlisi hem considerat interessant complementar la disquisició teòrica amb el discurs que elaboren els diferents agents que interactuen en l'àmbit laboral. És a dir, el nostre objectiu ha anat orientat principalment a conèixer de primera mà la interpretació que realitzen els diferents agents que interactuen en els centres de treball sobre la immigració.

La realitat social que aborda aquest diagnòstic és múltiple i, per tant, susceptible d'estudi des de diferents punts de vista i perspectives, de menor o major abast. En aquest treball convergeixen el fet laboral i el fet social, l'espai de treball i l'espai vital, la veu de diferents subjectes —reduïts a la categoria de migrants— a la recerca de millors i majors oportunitats, o simplement en el seu afany per trobar un lloc en el món. Però l'atenció als discursos dels uns i els altres, els d'ací i els d'allí, no ens acosta a un idealisme ni a un relativisme extrem. Al contrari, l'anàlisi dels discursos a través d'entrevistes i de grups de discussió ens porta a reconèixer l'existència d'uns fets (encara que siguin interpretables) que es poden observar, mesurar i descriure, independentment de, o juntament amb, la seua avaluació (l'emissió de judicis de valor fonamentats) en un marc explicatiu més ampli.

Si apel·lem al pluralisme metodològic que caracteritza les ciències socials, el disseny d'aquesta investigació ha combinat procediments i mètodes diferents, sense perdre de vista que el seu marc formal és l'estudi d'aspectes laborals i psicosocials al mateix temps. El procés seguit en la investigació ha sigut micro, almenys en la seua primera fase, però sense oblidar la metàfora de l'escala, que ens recorda la necessitat de pujar escalons i descendir escalons a fi d'establir ponts entre observacions i interpretacions que corresponguen a diferents nivells de la realitat social. És més, el contingut d'una investigació com la que ací



es planteja, no pot ni vol oblidar el context social a què pertany, ja que és aquest el que en gran manera li dóna el seu ple sentit. A continuació exposarem amb major detall la metodologia utilitzada en la fase de treball de camp, que s'ha centrat en entrevistes en profunditat i en grups de discussió.

Pel que fa a les entrevistes en profunditat, es van realitzar un total de trenta-una, que es distribueixen segons els diferents grups d'entrevistats de la manera següent: setze entrevistes a delegats i delegades sindicals, cinc entrevistes a responsables de l'àrea d'immigració de les federacions més significatives quant a afiliació estrangera en Comissions Obreres del País Valencià i deu entrevistes a treballadors i treballadores d'origen estranger.

El perfil dels entrevistats i de les entrevistades es caracteritza pels trets següents:

Pel que fa al sexe, dèsset dels entrevistats eren homes i catorze dones.

	Homes	Dones
<b><i>Treballadors i treballadores estrangers</i></b>	7	3
<b><i>Delegats i delegades sindicals</i></b>	8	8
<b><i>Responsables sindicals</i></b>	2	3

El lloc de procedència de les persones entrevistades és dispar, encara que hi ha una major concentració de llatinoamericans, sobretot d'Equador, a causa del seu major pes en la població estrangera, i per ser més fàcil, des del punt de vista de la llengua, la comunicació amb la resta de població.

<b><i>Treballadors i treballadores</i></b>	6 Equador, 1 Uruguai, 1 Nigèria, 1 Pakistan, 1 Senegal
<b><i>Delegats i delegades</i></b>	1 Equador, 1 Ucraïna

Pel que fa als sectors d'activitat econòmica en què treballen les persones entrevistades predominen aquells sectors amb major concentració de població treballadora immigrant: agricultura, construcció, hostaleria i treball domèstic.

<b><i>Agricultura</i></b>	2 treballadors 2 delegats
<b><i>Alimentació</i></b>	4 delegats
<b><i>Construcció</i></b>	3 treballadors 3 delegats
<b><i>Hostaleria</i></b>	2 treballadors
<b><i>Comerç</i></b>	2 treballadors
<b><i>Fusta</i></b>	3 delegats
<b><i>Empleades de llar</i></b>	1 treballadora
<b><i>Serveis neteja</i></b>	2 delegats
<b><i>Transport</i></b>	2 delegats

La idea de realitzar entrevistes tant a població treballadora immigrant i autòctona com a delegats i delegades sindicals de Comissions Obreres del País Valencià es fonamenta en el fet que no únicament ens interessa la situació i les expectatives de la població migrant que acaba d'arribar sinó també les actituds i opinions de la societat receptora.

Entre els diferents tipus d'entrevistes qualitatives vam triar l'entrevista estandarditzada oberta però no programada, és a dir, elaborarem un llistat de preguntes de resposta lliure o oberta, però l'ordre de formulació d'aquestes no va ser igual per a tots, depenia de com anava desenvolupant-se l'entrevista. Es tractava d'una relació dinàmica en què s'anaven generant els temes segons la lògica comunicativa. Encara que la persona entrevistada ha de percebre l'entrevista com una conversació, es diferencia d'aquesta en el fet que la persona entrevistada ha de parlar i l'entrevistador escoltar. És a dir, com ens interessava l'experiència subjectiva dels entrevistats i de les entrevistades, els animàvem constantment a parlar sobre fets concrets i dirigíem i organitzàvem la conversa.

Quant als **grups de discussió**, es van realitzar un total de tres, que es van distribuir en un grup d'alumnes de formació ocupacional, geriatria i informàtica, un grup de delegats i delegades sindicals del sector de la neteja i un grup de treballadors i treballadores immigrants amb diverses situacions laborals i estatus legal.

El perfil d'aquelles persones que han participat en els distints grups es caracteritza pels trets següents:

	<b>Persones immigrants</b>	<b>Població autòctona</b>
<b><i>Personal assalariat</i></b>	GD 1 Assalariats de distints sectors laborals i situació legal	GD 2 Estudiants de cursos de formació ocupacional: informàtica, geriatria.
<b><i>Delegats i delegades sindicals</i></b>	_____	GD 3 Delegats i delegades sindicals del sector empreses de neteja

## *fitxa tècnica dels grups de discussió*

### **gd1. - Persones assalariades de diferents sectors laborals i situació legal diversa.**

Notes biogràfiques sobre els subjectes participants:

- Nou subjectes (S), immigrants, demandants d'informació en les oficines de CITMI.
- Vuit homes i una dona, d'edats compreses entre els 22 anys i els 35 anys.

**S Home 1-** Senegal. 35 anys. Aturat. 5 anys a Espanya.

**S Home 2-** Índia. 25 anys. Construcció. Aturat.

**S Home 3-** Nigèria. Aturat. 2 anys a Espanya.

**S Dona 4-** Equador. Empresa de neteja.

**S Home 5-** 23 anys. Peó de la construcció. 1 any a Espanya.

**S Home 6-** Equador. 22 anys. Construcció. Aturat.

**S Home 7-** Nigèria. Sector Agrari. Aturat.

**S Home 8-** 23 anys. Manteniment d'edificis.

**S Home 9-** Equador. Pintor. Aturat.

## **gd2. - Treballadors i treballadores desocupats estudiants de cursos de formació ocupacional.**

Notes biogràfiques sobre els subjectes participants:

- *Vuit subjectes (S), autòctons, treballadors en situació de desocupació, estudiants de FOREM que realitzen cursos de geriatría i informàtica en una campanya de formació ocupacional.*

- *Set dones i un home, d'edats compreses entre els 23 anys i els 55 anys.*

**S Dona 1-** 46 anys. Amb experiència laboral i migratòria, no treballa en l'actualitat.

**S Dona 2-** 38 anys. Escassa experiència laboral, ha cursat estudis i continua fent-ho per incorporar-se al món laboral.

**S Home 3-** 33 anys. Experiència laboral en fusta, no treballa en l'actualitat.

**S Dona 4-** 24 anys. Treballadora del sector sanitari, s'està formant en geriatría.

**S Dona 5-** 55 anys. Treballs esporàdics com a auxiliar sanitària.

**S Dona 6-** 23 anys. Desocupada, treballa en allò que troba.

**S Dona 7-** 55 anys. Treballadora de la llar, s'ha dedicat a la cura de la seua família, des de fa sis anys ha treballat esporàdicament ajudant en col·legis. Ara vol treballar.

**S Dona 8-** 32 anys. Estudiant. Treballa com a becària.

### *gd3.* - **Delegats i delegades del sector d'activitats diverses. Neteja d'edificis.**

Notes biogràfiques sobre els subjectes participants:

- *Vuit subjectes (S), autòctons, treballadors i treballadores en empreses de neteja, realitzant un curs de formació per a delegats i delegades sindicals en la Fundació Ir de Maig de Comissions Obreres a València.*

- *Set dones i un home, d'edats compreses entre els 27 anys i els 54 anys.*

**S Dona1-** 45 anys. Empleada de neteja, jornada completa.

**S Home2-** 54 anys. Empleat de neteja a jornada completa de 39 hores setmanals.

**S Dona3-** 27 anys. Empleada de la neteja.

**S Dona4-** 49 anys. Empleada de la neteja, quatre anys en aquest treball.

**S Dona5-** 42 anys. Empleada de neteja en col·legis, vuit anys en aquest treball.

**S Dona6-** 38 anys. Empleada de neteja en col·legis, tres anys treballant. Jornada laboral completa.

**S Dona7-** 42 anys. Empleada de neteja en col·legis, 35 hores setmanals.

**S Dona8-** 48 anys. Treball en col·legis, 23 anys treballant.

Per tal d'aproximar-nos a la realitat de la immigració en l'àmbit laboral indiquem a continuació les fases metodològiques que hem seguit. Per tal de dur a terme el projecte hem seguit alguns dels passos i criteris que s'exposen en la metodologia elaborada pel projecte EQUAL de l'Agrupació de Desenvolupament NEXOS, *Crea y Media* sobre "estratègies de sensibilització".<sup>7</sup>

Les diferents fases que analitzarem tot seguit han sigut les següents:

- Preparació del treball de camp
- Identificació i anàlisi dels discursos al voltant de la immigració
- Elaboració del Pla d'acció



<sup>7</sup> / AGRUPACIÓ NEXOS. "CREA Y MEDIA, Estrategias de Sensibilización" Proyecto Acción 3 – Iniciativa Comunitària EQUAL, 2007.

### 3.1. Preparar la fase de treball de camp

En primer lloc, el disseny d'un guió d'entrevista en profunditat on s'explicitaven els temes i subtemes a plantejar segons els objectius a aconseguir. En aquest cas es van elaborar tres guions d'entrevista diferents per a cadascun dels col·lectius a entrevistar, amb unes vint-i-cinc preguntes, tots aquests amb temes comuns a tractar que eren els següents:

#### **Marc laboral**

(condicions de treball; gestió de la mà d'obra; acció sindical).

#### **Marc cultural**

(percepció de la discriminació; interès i coneixement d'altres cultures; percepció de la interculturalitat).

#### **Marc psicosocial**

(percepció de conflictes; imatges, prejudicis i estereotips; discriminació; intervenció o mediació).

#### **Marc legal o polític**

(percepció de les polítiques; paper de la legislació, dels sindicats, de les associacions i dels empresaris).

En segon lloc, en la preparació del treball de camp era important la selecció de les persones entrevistades. Així comptarem amb "informadors clau" als quals també



realitzàrem entrevistes per ser persones “expertes” en la matèria o “ben informades” i que també ens van posar en contacte amb aquelles altres persones que podrien oferir-nos informació rellevant, és a dir, els delegats i les delegades sindicals i treballadors i treballadores autòctons. D'altra banda, per a la selecció dels treballadors i de les treballadores estrangers es va comptar principalment amb la col·laboració del personal de la Fundació CITMI-CITE PV que ens va guiar en la selecció del col·lectiu d'immigrants que pogueren aportar informació directament relacionada amb els objectius de l'entrevista. Es va decidir el nombre d'entrevistats d'acord amb la saturació informativa, és a dir, quan després d'haver realitzat un nombre suficient d'entrevistes ens vam adonar que ja no s'oferien ni dades noves ni diferents.

### **3.2. Identificar i analitzar els discursos de l'entorn sobre el fet migratori**

Una vegada realitzades les entrevistes i transcrites posteriorment, la següent tasca va consistir a sistematitzar la informació en categories i interpretar els discursos. Es tractà d'enregistrar, d'acord amb els interlocutors identificats, els comentaris que s'escolten habitualment. Una vegada enregistrats, analitzar i reflexionar sobre els arguments i les estratègies que s'utilitzen per a abordar els discursos, valorar si són compartits, la seua eficàcia i impacte, etc. Per tant, les entrevistes ens serveixen no des d'un punt de vista particular sinó a l'hora d'interpretar la informació que ens ofereix la persona entrevistada des de la seua adscripció discursiva a un grup social. Tot això tenint en compte també la pròpia subjectivitat de la persona que interpreta les dades.

Aquesta fase és molt laboriosa perquè implica posar en relació el material empíric (les entrevistes i els grups de discussió) amb les fonts secundàries (llibres, articles, etc.) per poder extreure conclusions. És a dir, s'ha constatat l'àmbit teòric a través de les experiències i valoracions que realitzen les persones entrevistades.

### 3.3. Elaborar l'argumentari i el Pla d'acció

A partir de la informació extreta en les entrevistes on s'albiren estereotips i prejudicis es tracta d'elaborar els arguments que puguin contrarestar els discursos sobre els quals es vol influir en les persones sobre les quals volem intervindre. Finalment, l'elaboració d'un Pla d'acció que presente de manera sintètica una sèrie d'actuacions dirigides a gestionar la diversitat en el marc de l'empresa, tant pel que fa a la direcció de l'empresa com pel que fa a les organitzacions sindicals.



4.

## ANÀLISI DELS DISCURSOS DE L'ENTORN LABORAL SOBRE EL FET MIGRATORI. ARGUMENTS I SENTIT CONTEXTUAL

Davant de les diferents argumentacions que expressen les persones entrevistades, hem cregut convenient analitzar cadascuna d'aquestes, partint dels estereotips i prejudicis que les justifiquen. Són les seues pròpies paraules el punt de partida per analitzar i rebatre alguns d'aquests arguments, intentant oferir altres visions més objectives per a construir espais de relació dins del model intercultural més respectuoses amb la diversitat.

Hem categoritzat de la manera següent les argumentacions estereotipades que apareixen amb més freqüència en els diferents discursos de les persones entrevistades:

- *“El problema de la immigració. La immigració és un problema”*
- *“Les persones immigrants rebaixen les condicions laborals de la resta de treballadors i treballadores”*
- *“Les persones immigrants no es volen integrar”*
- *“Les persones immigrants fan augmentar la delinqüència”*
- *“Les persones immigrants ens costen molts diners”*
- *“Les persones immigrants ens prenen els llocs de treball”*
- *“Les persones immigrants ens envaeixen”*
- *“Les persones immigrants fan baixar el nivell acadèmic i cultural”*
- *“De dona pobre... a pobre dona”*

Així doncs, passem a reflexionar al voltat de cadascun d'aquests estereotips.



## *“el problema de la inmigració. la inmigració és un problema”*

Pensar la societat multicultural des del punt de vista de “problema a resoldre”, equival a entendre de manera equívoca que els conflictes que s’hi deriven tenen un caràcter patològic. Però els conflictes formen part de la realitat social, fet pel qual no els hi podem entendre com una anomalia. S’ha de tindre present que les situacions conflictives creixeran en la mesura en què la societat siga més heterogènia i les diferències socials s’aguditzen. Davant d’això, les formes de resoldre-les hi deuen correspondre amb aquesta complexitat i prescindir de mesures simplificadores i de poc valor. (Mas i Victori, C. 2000).<sup>8</sup>

Sens dubte, els tòpics i estereotips que envolten el fet migratori no ens ajuden a defensar aquests plantejaments, sobretot tenint en compte les dinàmiques que s’hi deriven.

*Dicen cuando es ecuatoriano –Uf, este es poco trabajador-, si dicen argentino, ya se piensan que es trabajador, o sea que yo ya veo que sí, la gente ha empezado a identificarles cosa que antes no pasaba.*

*Los cubanos, un nivel cultural más alto. Pero yo me imagino que también será porque hablas de Bolivia y te imaginas un país pobre. (GD2).*

Les actituds racistes tenen una doble dinàmica, manifesta i latent. La majoria de les persones no tenim consciència dels nostres prejudicis i per tant, podem ser racistes involuntàriament, és a dir, de manera no conscient (...).

*“(...) La verdad es que entre latinos y españoles no teníamos conflicto. Más bien **entre los de Europa del Este y árabes había roces.***

*(...) A lo mejor era porque **no se entendían entre sí.** O porque cada cual se ponía a hablar en su lengua y el otro creía que le estaba insultado y no entendían nada y por esos motivos. El idioma puede ser una barrera a la hora de comunicarse, puede crear conflictos (...). (T treballador equatorià aturat).*

El racisme funciona sota un mecanisme perceptiu de categorització, que agrupa i segmenta les persones en categories diferents (dimensió cognitiva de les actituds) i sobre un altre afectiu, que opera sobre el significat psicològic negatiu, que sembla tindre per a la persona tot el qui és estrany (dimensió afectiva de les actituds).

*(...) Que conozco a una chica que es cubana, es abogada, el hermano es médico, está ejerciendo aquí y los argentinos igual, ya de Centroamérica parece que vengan menos preparados.*

Es gente que hay de todo pero de un argelino pienso que son menos trabajadores, pienso por la experiencia que tengo, además cuando he visto argelinos pienso que no sé, que es gente diferente.

*(...) Pero, por ejemplo, yo para mí, los argelinos me inspiran desconfianza, no como los marroquíes, gente que se puede hablar con ellos, de Túnez y todos estos países yo no conozco... (GD2).*

El prejudici pot definir-se com un judici previ no comprovat, de caràcter favorable o desfavorable sobre un individu o grup (...). (Rico, A.I. 1997).<sup>9</sup>

*“Los chinos parece que sólo viven para trabajar, no les ves salir, les ves en los restaurantes y no les ves salir, te da la sensación que a las tres de la mañana se tumban ahí en el colchón, ahí detrás y a las siete ya están por ahí, yo no sé cómo pueden trabajar tanto.” (GD2).*

Cal ressaltar la diversitat de situacions que es donen dins d'aquest genèric, “la immigració”, que tant utilitzem. Una font d’heterogeneïtat la constitueixen els diversos col·lectius amb les seues diferències de procedència, cultura i llengua, composició interna i estratègies d’adaptació i inserció ací. Altra font de diversitat són les diferents situacions d’arrelament, de cohabitatge, de funcionament social i d’interrel·lació entre poblacions. (Javier de Lucas, 2006).<sup>10</sup>

El balanç de les trajectòries laborals, en termes de mobilitat laboral ens mostra que les oportunitats laborals de les persones nouvingudes estan restringides als denominats

<sup>9</sup> / “Trabajadores más allá de las fronteras. Actuar contra el racismo”. CITMI-CITE PV i NAU LLIBRES, 1997.

<sup>10</sup> / Article publicat enpaq la Revista Digital La Factoria núm. 16.

“nínxols laborals” propis del segment secundari, dels quals és molt difícil eixir. És cert que l'augment del temps de permanència possibilita la millora en la situació laboral i el canvi de sector d'activitat.

*(...) Pero siempre son colombianos, hondureños, gente de estos países con los que me he encontrado trabajando en la obra.*

*(...) Cuando hablan de africanos siempre los meto en construcción, no sé si es porque lo he oído, los encajo en la construcción.*

*(...) A mí me dicen -un argentino- y pienso en una persona muy preparada, con carrera, con estudios; no sé por qué me dicen un ecuatoriano, yo veo que viene pero va a trabajar en oficinas, o sea, es una persona que viene menos preparada, que tiene que coger los peores trabajos porque no le queda más remedio; supongo porque en su país no tendrán el acceso a los estudios. Un cubano lo mismo, pienso que es una persona que viene más preparada con más estudios que cogen otro campo laboral diferente, un boliviano ...*

*“(...) Sí, sobre todo peruanas y colombianas que las ves por la calle, ves a una persona mayor y si va acompañada, piensas colombiana o ecuatoriana, las llevan en la silla de ruedas y las condiciones ya las conocéis ...”. (GD3).*

Segons Guillermo de la Dehesa, per a l'any 2020 l'Estat espanyol necessitarà 6,6 milions més de nous treballadors i treballadores per continuar mantenint el nostre sistema actual de pensions. Segons l'autor, sense les persones immigrants l'Estat hauria de prendre algunes determinacions, com prendre mesures per augmentar la taxa de natalitat, augmentar l'edat de jubilació de 65 a 71 anys o completar les pensions amb fons privats... No podem ni imaginar què seria de sectors com l'agrícola sense aquesta aportació.

*“Tenint en compte que estem en un segment del mercat laboral on els nacionals no estan tots regulats, això ocorre molt més pel que es refereix a la immigració. Hi ha una població més o menys controlada i una inestable majoria de treballadors treballen en temporada i en dues temporades molt concretes: la fruita d'estiu i la recol·lecció de cítrics d'octubre fins a juny. En la temporada de cítrics la majoria de treballadors són subsaharians. En la recol·lecció hi ha dos segments: recol·lecció, treball en el camp i manipulació (transformació industrial). El col·lectiu que treballa en el camp són homes subsaharians seguits de treballadors de l'est, romanesos,*

polonesos i búlgars, en aquest ordre, també lituans, estons i letons. Les que treballen en la recol·lecció del cítric són majoritàriament dones magribines, coneixedores del treball i vénen en temporades concretes. Dins del magatzem hi ha poca immigració i molts treballadors i treballadores autòctons. En la recol·lecció i manipulació de fruita d'estiu hi ha molta immigració centreeuropea. Molt pocs llatinoamericans, alguns argentins i molt pocs equatorians.

**La majoria tenen estudis mitjans i realitzen tasques de peonades, entren en els estats més baixos del treball.** Les expectatives solen ser el canvi d'activitat. Els subsaharians, una vegada obtingut el permís de residència, es dediquen al comerç. Utilitzen l'agricultura com a entrada només per adquirir el permís de residència. La resta cerca entrar en altre sistema productiu, un poc més estable, la seua orientació és cap al sector industrial”.

**“La forma d'organització específica de l'agricultura permet poca integració.** Cada cap duu la seua quadrilla i tria els treballadors i les treballadores entre els de la seua nacionalitat i, rarament, són intercanviats. Les condicions de treball són negociades per un conveni que no té problema d'aplicació. Hi ha un sistema de recaptació (treball a escarada)”.

**“... L'empresa valenciana citrícola és oligàrquica.** Funciona amb mecanismes feudals adaptats a les recents normes. Els empresaris simplement necessiten mà d'obra estrangera, la necessiten no perquè siga barata, sinó perquè hi ha cada vegada menys treballadors i treballadores autòctons que es volen dedicar a aquesta activitat”. **(Responsable d'Immigració de la Federació Agroalimentària de CCOO PV).**

La globalització internacionalitza els capitals però no la legislació laboral i els drets de ciutadania. Tampoc són les persones immigrants les que redueixen els salaris, és aquesta globalització la que ha reduït els salaris a set punts des de 1989 amb la irrupció en el mercat de països amb economies emergents. Les empreses tenen cada vegada més fàcil traslladar part de la seua producció a països amb els quals els costos totals (fixos més variables) són menors.

La població treballadora immigrant (especialment la nouvinguda) cobreix necessitats no cobertes pels autòctons. Es veuen obligats a acceptar ocupacions que els valencians i les valencianes no estimen ocupar a causa de l'augment de la seua qualificació professional



però, sobretot, per les precàries condicions pel que fa al salari, jornades i llocs de treball. No obstant això, les persones immigrants, amb el seu treball, estan contribuint al manteniment i creixement de sectors com l'agrícola, l'hostaleria o la construcció.

*“Yo quiero tener una profesión. **En la obra, cuando estás trabajando no hay protección. En mi país he estudiado mecánica. Cuando llegué aquí, yo quería seguir estudiando, pero si no tienes papeles no lo puedes hacer. He tenido la posibilidad de entrar en un curso y lo he hecho.**”*

*“Sí, en la obra me han ocurrido muchas cosas. Por ejemplo, sí tu estás trabajando necesitas ponerte guantes y ellos no quieren que te pongas guantes. Te tienes que poner casco y no quieren que te pongas casco... Hay muchas cosas que a mí no me gustan. **Porque cuando viene una Inspección te dicen, -ponte casco, ponte guantes...- Cuando se va, no hay protección. (Treballador nigerià).**”*

*“**En nuestra empresa no quiere trabajar nadie, exigen muchas horas y el sueldo es muy bajo. Se está derivando hacia trabajadores extranjeros; lo que no quieren los de aquí, lo quieren los de afuera. De cada cinco que se van contratando, cuatro son extranjeros (...), casi todos latinoamericanos (...).**” (Delegada de la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de CCOO PV).*

D'altra banda, la precarietat de les condicions d'ocupació i la fort incidència de l'economia submergida comporta que el pas de la condició d'irregular a regular no es produïska en un sol sentit (situacions d'irregularitat sobrevinguda). És habitual alternar una i altra situació administrativa al llarg de les trajectòries... (Carlota Solé. 2005)<sup>11</sup>.

*“Tengo un amigo que entró en el país ilegal, después se legalizó y al final, cuando perdió el trabajo, se volvió ilegal. **En este círculo de ilegalidad – legalidad – ilegalidad es muy fácil caer en España.**” (Treballador pakistanés).*

Constatem que són massa freqüents les pràctiques il·legals per part d'alguns empresaris. Determinats col·lectius tenen dificultats per identificar aquestes pràctiques. Molt sovint

<sup>11</sup> / Jornades de Reflexió sobre el “Plan Estratégico de Integración de los Inmigrantes”. Seminari sobre Immigració, Acollida i Ocupació. San Lorenzo del Escorial, 9 i 10 de juny, 2005.

desconeixen les lleis, els drets laborals i els canals de denúncia de la societat receptora, sense tenir en compte la carència de costum i de socialització en la cultura dels drets laborals.

*“Nosotros tenemos fundamentalmente hombres en el sector de la construcción, de sesenta nacionalidades, aunque se centran en ecuatorianos, peruanos y rumanos. Se están incorporando como mano de obra no cualificada, sobre todo como peonaje, subsaharianos. **A estos se le concede un permiso de trabajo y residencia para el sector del campo, después se incorporan al sector de la construcción porque aquí se cobra más dinero.***

*(...) También los colectivos de magrebies están trabajando en el sector de la construcción. Mayoritariamente son peones. Los que llevan toda la vida trabajando en su país tienen la categoría de oficial de primera.”*

*“(…) Hay bastantes trabajadores en situación legal y muchos en situación irregular. Éstos intentan trabajar donde pueden, se concentran, por una parte en el sector agrícola y, por otra en el sector de construcción, sobre todo trabajan en la pequeña reforma, en la que es difícil que pueda actuar la Inspección de trabajo.”*

*“(…) Normalmente en construcción, **los empresarios son autóctonos y se aprovechan de esta situación, porque intentan pagar menos a los irregulares y se ahorran la cotización a la Seguridad social (…)**. La gran empresa no contrata a irregulares, esto no quiere decir que a lo mejor alguna subcontrata que trabaja para la empresa principal sí que lleva trabajadores en situación irregular. Normalmente la empresa principal desconoce esta situación.”*  
**(Responsable d'Immigració en la Federació de Construcció i Fusta de CCOO PV).**

En alguns països d'origen es consideren “normals” algunes pràctiques totalment irregulars considerades ací il·legals. A la vulnerabilitat jurídica dels col·lectius i al seu escàs poder social de negociació s'afegeix un desconeixement de les normes. Això afavoreix la seua resignació davant un tracte laboral injust.

*“(…) Normalmente realizan tareas de ayudantes, ayudantes todos, la categoría más baja (...) aunque hay muchas veces que **el colombiano realiza tareas de oficial de segunda y cobra como ayudante**”.* **(Delegada de la Federació de Construcció i Fusta de CCOO PV).**

Es percep també una discriminació institucional, que s'expressa amb la restricció dels sectors d'activitat a les autoritzacions de treball.

*“Busco trabajo en **el textil**, antes trabajaba en un locutorio. Busco trabajo en el textil **porque sólo puedo en este sector**. Si no trabajo seis meses no me renovan mi permiso. En mi país **he estudiado psicología y economía**, pero no me dan de alta en esos sectores. Cuando no tenía papeles trabajé en un restaurante 9 ó 10 horas al día y me pagaban menos. Aunque si no tienes papeles te van a dar menos dinero”. (Treballador pakistanés).*

*“Actualmente estoy buscando trabajo **en la hostelería porque es en lo único en lo que puedo trabajar**, porque yo hice la documentación por medio de un restaurante y entonces es lo único en lo que puedo trabajar”. (Treballador equatorià).*

*“(…) **Juegan con el temor que puede tener el inmigrante de subsistir aquí, de que no le despidan porque su situación legal depende de eso** (...). La gente inmigrante que ya tiene sus papeles, que ya está acomodada en España, que ya tiene a su familia aquí, si es necesario, va a denunciar, va a intentar que se le pague en arreglo a lo que toca pero la gente que tiene mucho miedo eso no lo hace”. (Delegada de la Federació d'Activitats Diverses de CCOO PV).*



## *“les persones immigrants rebaixen les condicions laborals de la resta de treballadors i treballadores”*

La discriminació laboral i la desigualtat d'oportunitats que pateixen les persones immigrades perjudica el conjunt de la classe treballadora. Així doncs, sols val plantejar-se el reconeixement que tots els treballadors i totes les treballadores tenim els mateixos drets laborals i, per tant, els hem d'ajudar a fer-los valdre.

La diversitat cultural no pot utilitzar-se com a factor de discriminació en el reconeixement i en la garantia efectiva de drets; tampoc, com és obvi, pel que fa al compliment de deures. (De Lucas, J. 2000).

La discriminació és una actitud de rebuig, mitjançant la qual es nega a membres d'un grup els seus drets socials, econòmics o civils; és a dir, s'hi neguen oportunitats o recompenses a persones perquè pertanyen a un altre grup cultural o tenen altra nacionalitat. (Rico, T. 1997).

*(...) **Donde yo trabajaba antes pagaban a los españoles pero a los extranjeros no. Hay chicos que tuvieron problemas por esto. Pero como yo no quería problemas dije –Vale, como tú no me pagas las horas extra, me voy-. Estuve 6 meses allí pero no me pagaron ni finiquito ni nada (...). Hay muchas diferencias. Los españoles saben mejor lo que pasa con la ley laboral. Pero los otros no saben nada de leyes de la obra. Hay mucha gente que no sabe esto...”***  
**(Treballador nigerià).**

En canvi, la diversitat cultural sí pot convertir-se en font de creixement, de rendibilitat i d'avantatge competitiu quan les diferències es reconeixen, s'accepten i es discuteixen. Però tampoc no hem de caure en generalitzacions. No totes les persones que pertanyen a una cultura són iguals, cada persona té la seua pròpia identitat, integrada per diversos elements lligats a la història ètnica, tradició religiosa, mestissatges, trajectòries, expectatives, vivències. (Agrupació NEXOS, 2007).

No obstant això, molts treballadors i moltes treballadores es troben amb situacions de discriminació social i laboral, en ocasions tan sols per l'origen. A tot això contribueix també la normativa d'estrangeria, que amb les dificultats que imposa per a una adequada incorporació al mercat laboral, genera situacions d'exclusió i irregularitat.

*“En la empresa donde estoy hay franceses, argentinos, ecuatorianos, dominicanos y una cubana. Me caen todos muy bien pero, como sabes, en el trabajo hay un poquito de diferencias... por tonterías... Para mí es algo normal, yo he trabajado y sé cómo va el negocio y respeto a todos. Creo que en todos los trabajos en los que he estado, **el jefe siempre ha tenido preferencias por alguien (...). Pienso que puede ser por la nacionalidad, porque algunos de ellos tienen horarios mejores...** Yo he tenido situaciones conflictivas a causa de las horas extra. En el pasado, he trabajado con españoles y ellos han respetado sus horarios. Si un extranjero viene y se queda más de ocho horas perjudica a los otros. En hostelería sabemos que el horario es largo. **Te dicen que te van a pagar las horas extras, pero al final nunca se ve esto...**”*  
*(Treballadora peruana).*

L'Estat es fa servir d'aquesta situació per a mantindre el baix cost i la situació en alguns sectors de producció (com l'agricultura, la construcció, el treball domèstic, etc. ) que no es podrien assortir amb la mà d'obra més cara. Podem dir que les persones immigrades nouvingudes són derivades als treballs definits en anglès amb les tres “D: Dirty, Dangerous and Difficult” (Brut, Perillós i Difícil). (Holgado, D. 2007).<sup>12</sup>

Cal respectar un principi bàsic molt simple: qualsevol persona, de qualsevol condició, origen, gènere o edat, que treballa per a una altra, ho ha de fer en les condicions laborals que estableixen les lleis i els convenis col·lectius per al conjunt de la població treballadora.

*“(...) Entonces yo trabajé con este señor un mes, y le dije: - esto está mal, tú tienes que pagarme según las tablas del agrario de tal hora a tal hora tanto - y me dijo - no hombre, tú estás loco, tú si quieres denúnciame -. Entonces yo le dije que yo tenía bien claro cuánto tenía que pagarme él, y que por esa cantidad yo no iba a trabajar, **hasta me amenazó de quitarme la tarjeta, yo le dije -tú puedes darme la baja de tu empresa pero quitarme la tarjeta no, eso para estos***

<sup>12</sup> / Del “Manual de Mediación e Interculturalidad. Una guía para la intervención en contextos laborales”. FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE ANDALUCÍA, 2007.

*que no saben expresarse- que no es que yo esté menospreciándoles pero había gente de África, pero yo sé expresarme, hablar y sé donde tengo que ir cuando tengo dudas. (...) -**Tú a mi me estás explotando.** Y yo te agradezco por lo que me hayas dado la tarjeta pero no por eso tú vas a tratar de abusar de mi-". (Treballador equatorià).*

La resignació d'algunes persones treballadores immigrades no sols respon a la "por" davant les represàlies o a la seua "vulnerabilitat jurídica". La carència d'informació els porta a acceptar com a "normals" pràctiques empresarials que el dret laboral vigent no admet. (Solé, C. 2005).

*"(...) Porque tienen miedo. Tenemos miedo las de aquí y llevamos 40 años trabajando...". (GD3).*

*"(...) Bueno, lo único que yo les veo es que cuando deciden hacer horas extras, tú igual te puedes negar, pero el trabajador inmigrante, aunque esté indefinido... el cubano casi se las pide él porque es que le hacen falta. Se ha comprado un piso, si hace unas horitas se saca la gasolina y la comida y le queda el jornal limpio...y el peruano le dicen -tienes que venir- y nunca se le ocurre decir es que no puedo, le dicen de venir y está dispuesto. Yo creo que él, por miedo a que le miren diferente porque es de fuera, no es capaz de decir no. **Es que los ves como muy humildes, como muy sumisos...**". (Delegada de la Federació de Construcció i Fusta de CCOO PV).*

*"(...) Yo tengo una compañera rusa, y nosotras luchando por conseguir las cosas y ella nos deshace todo, hemos tenido broncas con ella. Le decimos - chica que nosotras estamos luchando, pero nada...". (GD3).*

Cal que els treballadors i les treballadores estrangers gaudisquen dels mateixos drets i deures que els nacionals; doncs nosaltres hem d'engegar els mitjans per què puguen defensar els seus drets i conèixer els seus deures.

*"(...) Casualmente yo cuando fui a coger mis documentos a un señor que era el abogado le dije **-para la próxima vez especifique qué personas quiere, si quieren españoles o quieren europeos póngalo, y no reciban a todo el mundo porque yo estoy viendo***

**que están escogiendo a las personas, porque ven que uno es negro y es inmigrante no le dan la misma facilidad que al español o al europeo, entonces uno no pierde su tiempo. Ahora después de esto que no pase el curso le he pedido un favor a este señor que es el jefe de personal, le he dicho -bueno, ustedes dicen que yo no lo he aprobado, lo acepto, pero por lo menos déjeme trabajando en las otras cosas que hay aquí- y me dijo -no, yo si te contrato es para esto- y ya está, no me dio más la oportunidad”. (Trellador equatorià).**



## *“les persones immigrants no es volen integrar”*

El discurs discriminatori en l'àmbit laboral es produeix a través d'una jerarquització de les comunitats migrants i a través d'una elecció de les seues qualitats i trets propis. L'atribució de “marcs culturals” depèn en aquest sentit, d'una multitud de factors. La nostra idea de progrés i desenvolupament ens permet dividir el món en àrees més o menys properes a aquesta idea i la seua realització; així, els europeus de l'Est seran més “adaptables” al nostre sistema laboral, social i cultural, mentre que sovint es pensa en les persones procedents de l'Àfrica Subsahariana o de l'Àsia com a “subdesenvolupades” que introdueixen en el nostre sistema laboral el perill de la inestabilitat i de la diferència. És així com justifiquen la discriminació, l'explotació i el rebuig d'una justa integració dels col·lectius migrants.

Amb paraules de l'antropòleg E. Williams “l'etnicitat sorgeix a l'exercici del poder, pel la qual cosa caldrà que hi hagen diverses etnicitats perquè trobem etnicitat i els grups dominants no constitueixen mai etnicitats, ja que són ells qui detenten el control i el poder de definir la resta”.

*“(…) **Son conflictivos**, es motivo de conflicto bastante gordo (...) a todos los niveles, porque además yo sinceramente **no veo que se integren y además van avasallando** y tienen otra cultura completamente diferente y sí que pretenden hacer lo mismo que hacen allí y tratar por ejemplo a la mujer y vienen aquí y hacen lo mismo y eso no puede ser tampoco...” (GD3).*

Aleshores, l'element que distingeix la majoria i la minoria no és simplement numèric, sinó referit a la seua posició respecte al poder i a l'exercici dels drets. Revelar aquest complex sistema de discriminació i intervenir perquè no puga consolidar-se al lloc de treball i als diferents moments de la relació laboral és una de les nostres prioritats. (Equip CITMI – CITE PV 2005).<sup>13</sup>

*“(…) **Muchas veces los compañeros te hacen sentir que eres de fuera**, por comentarios (...). Llevaba cuatro años trabajando y hasta el último día antes de irme me preguntaban – ¿En*

<sup>13</sup> / “La Mediación Intercultural en el Ámbito Laboral”. Equip CITMI–CITE PV i Secretaria de Migracions CS CC OO PV. 2006.



tu país escuchas esta música? ¿En tu país se come esta comida? – Estando cuatro años, lo comentaba mil veces (...). Aunque eran muy buenos compañeros, había momentos (...) estas cosas las puedes entender al principio, en el primer mes, pero no puedes estar durante cuatro años escuchando siempre las mismas preguntas, como si esto fuese un límite para no sentirte de casa. O por una palabra que no la digamos igual... Mira, nosotros pronunciamos *Isciól*, pronunciamos mucho la y griega... – No se pronuncia así...- Me dolía tanto que, bueno, intenté pronunciarlo como lo hacían ellos...” (T treballadora uruguiana).

“**Conozco muchos casos de discriminación.** El sistema sirve como excusa para seguir manteniendo a las personas inmigrantes sin integración. El propio sistema de funcionamiento no permite la integración. Por otro lado, es un colectivo que viene y no se queda, **no tiene necesidad de integración...**” (Delegat de la Federació Agroalimentària).

“No tenen necessitat d'integració” és una expressió que ha eixit tant a les entrevistes com als grups de discussió per part de treballadors i treballadores i també delegats i delegades autòctons.

“**Es un colectivo muy cerrado**, entonces nosotros hemos reivindicado que entraran, ellos son un colectivo muy importante, buscamos una persona que más o menos liderara y lo pusimos en la lista (...). Las actitudes racistas se dan sobre todo hacia los ecuatorianos. Los búlgaros o lituanos están más o menos integrados, también tienen lo suyo pero **sobre todo los ecuatorianos, y los negros peor, también hacia los árabes** (argelinos, egipcios o saharauis)”. (Delegat del sector de Comunicació i Transport).

“**Están un poco aislados pero porque lo quieren ellos mismos**, por cuestión de carácter, por desconfianza, no están en su casa. Se aíslan porque no están en su país, no se fían. Ellas mismas no se hablan. Son todas iguales porque todas actúan igual.”. (Delegada del sector de Comerç, Hostaleria i Turisme).

El concepte d'integració com el d'inserció són conceptes que porten implícita la idea de negociació entre la persona nouvinguda i la societat d'immigració a pesar del caràcter més o menys desigual d'aquesta negociació (...). Però des de l'òptica de les polítiques d'integració i de les pràctiques que s'hi deriven, es confon en ocasions igualtat amb igualació i la suposada

integració acaba, finalment, en pràctiques assimilacionistes, que afavoreixen la aculturació de les persones immigrants i els contextos autoexcloents. (Joan Lacomba, 1997).<sup>14</sup>

***“Son pocos los españoles que se reúnen con los inmigrantes, y si uno se reúne es por sacarle algo y decírselo al jefe. Más por conveniencia que por sentido de compañerismo.” (Trellador equatorià).***

Molt sovint tractem d'explicar aquestes pràctiques amb arguments simplificadors que no ajuden gens a modificar les actituds. La dinàmica dels prejudicis és complexa: està relacionada amb l'aspecte cognitiu, amb l'aspecte emocional, amb la percepció i la categorització culturalment estructurada de les diferències: això és, com seleccionem i interpretem culturalment molts aspectes i impressions del món exterior, sobretot dels altres, els estranys i els diferents.

***Hay prejuicios, pero dependen de la formación. Si esta inmigración se asienta ahora, dentro de quince o veinte años vamos a tener problemas.”. (Delegat de la Federació Agroalimentària).***

D'altra banda, els estereotips van normalment acompanyats de prejudicis, d'una predisposició favorable o desfavorable cap a qualsevol membre de la categoria en qüestió. Els estereotips poden arribar a ser socials quan són compartits per un gran nombre de persones dins del grup<sup>15</sup>.

***“(…) Con respecto a la cesta de Navidad, yo más tonta que tonta y también de buena fe no se me ocurre consultar al resto del comité, voy y hablo con el señor que nos prepara las cajas y le digo –Prepara dos cestas por el mismo importe que el resto con productos que puedan consumir los musulmanes-. El hombre, muy atento me habló de un montón de cosas que comen ellos que yo ni lo sabía... y voy y le digo al chico –Ya está arreglado- (pensando que como teníamos mayoría en el comité quién me iba a decir que no) cuando voy y lo presento me dicen -¿Y tú quién eres?- Pues a mí ni se me había pasado por la cabeza que eso pudiera traer problemas,***

14 / “APROXIMACIÓN A LAS MIGRACIONES. Entre la Inmigración y la Cooperación al Desarrollo”. CITMI–CITE PV i NAU LLIBRES, 1997.

15 / Actuar contra el racismo. Rico, A. I. CITMI–CITE PV i NAU LLIBRES, 1997.

*pero la respuesta fue: -Aquí se viene y se adaptan a las costumbres que tiene el país y el que no, que se vaya-. Me quedé sola ante el tema y se llevaron el lote de Navidad con jamón incluido, con bebidas alcohólicas y con todo como los demás. Se quedaron más anchos que largos. (...) Ellos argumentan que cuando tú vas a un país, te obligan a ciertas cosas y entonces ellos cuando vienen aquí tienen que adaptarse a nuestras costumbres. El argumento de un miembro del comité de otro sindicato fue que si yo tengo azúcar no me quitan el turrón ni los dulces y si yo no bebo, no me quitáis el alcohol. No se puede hacer una caja diferente para cada uno (...)*. (Delegada de la Federació de Construcció i Fusta)

A més a més, actualment es planteja la necessitat d'un concepte nou de diversitat, que ens permeta passar de la diversitat negativa (com a diferència) a la diversitat positiva (com a varietat que enriqueix les societats) partint únicament de la diferència per a trobar allò que podem tindre en comú i que ens apropa en lloc d'allunyar-nos. Com a persones compromeses amb aquest procés hem de rebutjar un procés d'assimilació de les persones immigrants.

*“Los latinos somos más así de -Gracias, hola, ¿cómo estás?- y aquí los españoles son muy fríos, dices -Hasta luego- y la persona no te responde nada, a lo mejor la persona se encuentra mal y al otro día no lo saludas y... bueno eso pasa mucho. Si no me responde no es que esté enfadado conmigo sino es la forma de la persona, los latinos son más de -Hola, cómo estás, ¿qué haces?- todo eso; claro que no lo estoy diciendo de todos los españoles, pero son personas muy frías, muy secas y eso causa conflictos en esa parte.” (GDI).*

Un exemple molt utilitzat per tots: l'accés a un bé cultural bàsic com és la llengua de la societat d'acollida. Més que una obligació imposada o un requisit exigít prèviament al col·lectiu d'immigrants per a garantir la seua integració i reconeixement jurídic, és un dret a l'accés del qual s'han de dedicar esforços concrets per part de la societat receptora. (De Lucas, J. 2000).<sup>16</sup>

*“(…) Si tú no estás en tu país, tienes que aprender otra lengua porque si no, tú no puedes hacer nada aquí. Estuve en un curso pocos meses y luego compré un diccionario inglés/español y estuve practicando en mi casa... En mi país se habla inglés. Pero yo quiero aprender más cosas...” (Trellador nigerià).*

<sup>16</sup> / De l'article "Inmigración y globalización. Acerca de los presupuestos de una política de inmigración". 2006.



## *“les persones immigrants fan augmentar la delinqüència...”*

Segons el professor d'Antropologia Social, Joan L. Alegret, en 1999<sup>17</sup>, estem començant a crear nous –i recrear vells– estigmes que utilitzem com a activadors d'un procés de marginació de les persones immigrants, fent possible d'aquesta manera que el sistema continue, es faça més competitiu i pugui seguir reproduint-se: mà d'obra barata, treballs que ningú no vol fer, justificació ideològica de les desigualtats socials perquè són “els altres”, etc.

Un exemple d'aquesta estigmatització és el llenguatge i la categorització d'algunes persones: El terme *moro* [del llatí *maurus*], es correspon amb el nom donat pels romans als habitants de l'actual Magrib. També és el nom donat pels diversos pobles de la Península Ibèrica als magribins (independentment de la seua filiació ètnica), als àrabs en general (independentment del seu origen geogràfic) i, fins i tot, als membres de qualsevol ètnia de tradició musulmana (independentment de tot). L'ús del terme en aquest sentit és rebutjable, perquè té un matis clarament pejoratiu (i fins i tot racista), i a més barreja conceptes diversos i necessàriament destriables. (Ferran Lupescu, novembre 1997)<sup>18</sup>. El terme *magribí* és preferible al de *moro*, atesa la imprecisió d'aquest i la seua càrrega pejorativa.

*“Entre los compañeros hay de todas las ideologías, yo cuando oigo algún comentario discriminatorio intento razonar con la gente y hay veces que no lo puedo hacer porque son muy cerrados... Escucho gente que dice: hay edificios que se van llenando todos de **moros** que tienen negocios y se preguntan cómo pueden sobrevivir si nunca ven entrar a nadie...”* **(Delegada de la Federació de Comunicació i Transport).**

Tal com diu Oriol Romaní, la visibilitat social d'aquestes suposades desviacions a més de ser socialment constituïdes depenen de la interacció de diferents variables característiques de la societat que es tracte:

<sup>17</sup> / De l'article “La complejidad de la realidad social” publicat en la revista MUGAK, núm. 8, 1999.

<sup>18</sup> / De l'article “Moro/àrab/musulmà... precisions terminològicoconceptuals” publicat en Els Documents de la Tertúlia. 1997.

- La primera, serà la manca qualitativa i quantitativa de recursos, ja que els diferents grups socials no poden negociar la carència d'aquests o la seua situació dins del propi sistema.
- La segona, l'entitat de la norma suposadament "transgredida". Aquesta variable ens permet donar intensitat al procés d'estigmatització. Segons la tipologia de la suposada desviació la reacció serà més intensa, més irracional en el sentit de necessitar menys justificació ideològica.
- La tercera variable és l'alarma social produïda per aquestes suposades desviacions. Hem d'aprendre a informar-nos, saber llegir entre línies, en definitiva, formar-nos un criteri i no deixar que ens l'imposen.

*"Las compañeras dicen que son muy vagas, que se mueven mucho pero no hacen nada; luego hay muchos robos (...). La empresa está tomando medidas, roban comida, pero ocurre también con gente de fuera. Dicen que tienen los derechos muy asumidos y se acogen...".*  
**(Delegada de la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme).**

Carles Navales<sup>19</sup> en la revista digital "La Factoría", es pregunta com evitar que les ciutats es degraden. Amb paraules seues, sols serà possible si considerem la immigració com un fet estructural i no com un fet conjuntural. Des de tots els àmbits de la vida pública, la finalitat no pot ser altra més que considerar l'immigrant com un nou ciutadà. Sols des de la igualtat s'evita la marginalitat i l'estigmatització.

Aleshores, què es cou al nostre imaginari sobre la immigració? Si constantment ens aboquen imatges (distorcionades, per descomptat) d'homes i de dones de pell fosca que amenacen amb envair i furtar als que viuen ací, és molt probable que actuem almenys amb desconfiança quan ens creuem amb un jove magribí o subsaharià als arrels del nostre poble. (Pérez, C. 2003).<sup>20</sup>

*"Yo lo que creo, que todos tenemos un cierto miedo a lo diferente, las personas que tenemos cierta sensibilidad sindical, que estamos en la lucha por los derechos de los trabajadores,*

<sup>19</sup> / De l'informe "La Europa del siglo XXI" publicat en LA FACTORÍA.

<sup>20</sup> / De l'article "Las inmigrantes en la prensa: víctimas sin proyecto migratorio". Revista MUGAK, núm. 24. 2003.

*sí que tenemos que ser un instrumento para rebatir lo que dicen en los medios de comunicación negativamente, que intentan meter ese miedo”.*

*“(…) Es que nos han vendido que los iraníes y los paquistaníes **son todos unos terroristas**, al 90% de la gente le ha calado ese mensaje”.*

*“(…) En el tema de los iraníes decían que si eran terroristas, todo el mundo lo ha pensado, pues con el tema de las Torres Gemelas decían – Fíjate, este hombre sabe tres o cuatro idiomas, se ha ido a Inglaterra, va de caminero, pues oye uno viene muerto de hambre, no tiene tantos medios y ¿cómo es que ha entrado aquí a trabajar...?”. **(Delegada de la Federació de Construcció i Fusta)**.*

Hi ha persones que, de manera ingènua, pensen que del creixent contacte i visibilitat de formes culturalment diverses en una mateixa societat resultarà, com per art de màgia, un major respecte entre les persones que s'identifiquen. Massa sovint es confon la multiculturalitat amb un estat ideal de convivència on cada grup pot satisfer les seues expectatives. Aquest imaginari ignora que, quan hi ha una cultura dominant i una altra minoritària, la diversitat cultural també pot servir més com a coartada de la desigualtat i de l'exclusió social que de promotora de la dignificació de les persones. (Mas i Victori, C. 2000).<sup>21</sup>

*“He encontrado **envidia, rabia y podemos decir racismo**. Dicen que aquí los inmigrantes reciben ayudas. Me ocurrió de ir a trabajar y empezar a hablar. Me dijeron que para un inmigrante comprar piso no cuesta nada y que enseguida te dan un crédito en el banco. Mi hijo y yo, los dos trabajando y no podemos comprar un piso. He pedido un adelanto de nómina y no me la han dado. Nosotros lo pasamos peor que los españoles. Dicen: -Este grupo que estaba robando es rumano o ucraniano- y te meten en el mismo grupo. **Los mensajes de los medios de comunicación generalizan a todos**. Yo no quiero ayuda. Cuando esperaba la tarjeta de residencia conocí una organización que daba ayuda a inmigrantes, te dan poco de comer... pero para tener ayuda en Cruz Roja tenías que tener un contrato de trabajo y de alquiler, pero si ya tienes trabajo y estás empadronado por qué tienes que pedir ayuda?”. **(Delegada immigrant de la Federació d'Activitats Diverses)**.*

<sup>21</sup> / De l'article publicat en Educaweb.com sobre formació multicultural. Abril 2005.

La pràctica policial de petició pública de documentació reforça aquesta associació quan en realitat les estadístiques ens diuen que la majoria de les detencions d'estrangers són per manca de papers.

Cal tindre molt present, a més, el paper dels mitjans de comunicació que ajuden a associar aquesta falsa idea d'immigració amb delinqüència: presenten el delicte i alhora presenten l'origen ètnic del delinqüent com a dada important. Recentment, amb la proliferació de les bandes de delinqüència organitzada s'ha vist clarament l'interés a remarcar l'origen dels seus integrants quan la seua procedència és estrangera, mentre que no s'especifica quina és aquesta procedència quan aquests són nacionals.

*“(…) Sabemos que hay algunos más violentos... y luego los latinking -lío de voces- eso hay en todas partes. (GD2).*

*“(…) Por muy <eso> que los queramos ver es verdad, **es que hay mucha más delincuencia**”.*  
**(GD2).**

Evidentment, no cal dir que hi ha una part de les persones en situació irregular que cau en la delinqüència, però les estadístiques ens demostren que en la mateixa mesura que ho fa qualsevol altre sector de la població marginal. La immigració no és el factor causal, en tot cas ho és la pobresa: el llenguatge comú de la delinqüència, com diu l'antropòleg Manuel Delgado és la pobresa<sup>22</sup>.

Es percep de forma reiterada la violència masclista contra les dones, que és utilitzada als mitjans de comunicació sistemàticament com un tema molt recurrent per justificar la discriminació cap a les persones estrangeres. De forma implícita, s'assenyala els “altres” com aquells que maltracten, que violen i que han incorporat aquestes conductes violentes contra les dones a la nostra cultura. Evidentment, el monopoli de la violència contra les dones no el posseeix cap cultura, país o grup ètnic, sinó que lamentablement és un llast que arrossegueu totes les cultures derivades dels models patriarcal.

<sup>22</sup> / De l'article “Quién puede ser inmigrante”, pp. 9-24 publicat en Exclusión social y diversidad cultural, DDAA, Donosti. 2003.

Finalment, la legislació d'estrangeria no promou la integració social ni laboral i condemna molta gent a delinquir per subsistir. Hi ha també una creixent criminalització de l'Islam per justificar polítiques restrictives de drets civils i per justificar la regulació de l'origen dels fluxos migratoris<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> / SECRETARIES D'IMMIGRACIÓ i de FORMACIÓ i CULTURA DE CCOO DE CATALUNYA. "La Gestió de la Diversitat i la no Discriminació a l'empresa". GERMANIA, 2006.





*“les persones immigrants ens costen molts diners...”*

Les persones immigrades amb el seu treball contribueixen al creixement econòmic i, amb les seues cotitzacions a la Seguretat Social, estan contribuint al superàvit de les administracions públiques. Les dades més recents situen les aportacions en 23.402 milions d'euros i reben 18.615 milions, aleshores, han deixat 5.000 milions a les arques públiques, cosa que comporta un superàvit d'1'26 % del PIB a la Seguretat Social.

Els treballadors i les treballadores immigrants són ja 1.800.000 cotitzants, aporten un 7'4% a les pensions i reben un 0'5%. Començaran a jubilar-se l'any 2030 i fins aleshores es mantindrà aquesta relació.

Però, les administracions públiques, davant d'una major demanda de béns públics originada per l'augment de població, no ha augmentat la seua oferta pública malgrat l'increment dels seus ingressos dels impostos directes (IRPF), indirectes (IVA) i cotitzacions a la Seguretat social. L'Estat no ha augmentat les seues despeses públiques en polítiques socials (educació, sanitat, transport, habitatge...) pel retall que pateix l'Estat del Benestar en favor de les polítiques neoliberals de la globalització, de manera que s'augmenten així les desigualtats socials i la pobresa, i s'originen enfrontaments entre el col·lectiu de nacionals amb rendes més baixes i el col·lectiu d'immigrants.

*“(...) No tiene la culpa nadie, el Estado no tiene suficiente, todo cuesta dinero, somos pobres en comparación con Europa, no podemos, **no creo que haya derecho que lo paguemos los trabajadores que somos los que lo estamos pagando.**” (GD2).*

Majoritàriament són persones en edat activa que no tenen accés a prestacions socials. A més, cal tindre en compte que les persones d'origen estranger que viuen entre nosaltres també consumeixen (aliments, serveis, habitatges...): diversos estudis afirmen que una bona part del consum privat és a causa de la despesa de les persones immigrades. És evident que aquest consum té repercussions positives en el creixement de l'economia i en la creació de nous llocs de treball.

Sovint ens oblidem que hi ha sectors que fan diners amb els col·lectius d'immigrants: lloguers abusius, explotació laboral, importants comissions cobrades per transferències de diners a l'estranger per part de grans multinacionals nord-americanes, hipoteques per adquisició de pisos i cotxes, etc.

*“Pienso que **yo a mi jefe le servía para ahorrar dinero** y cuando me dijo que no podía darme de alta me sentí un poco herida. Me dijo que buscaba un chico y yo, como soy mujer, tengo dos niños (...) propio, no lo entiendo porque si me hubiera hecho un contrato indefinido, habría recibido subvenciones del Estado...”. (Trelladora uruguiana).*

*“(...) El otro día me comentaba una chica en el parque que su jefa la trata con indiferencia, es una persona un poquito especial, era amiga de mi jefa y es un poquito chula porque un día le dice a mi jefa **-Sabes que tu chica se va-**. Lo de “tu chica” se escucha mal. Y la chica que trabaja con ella dice que está un poquito harta de ella porque trabaja de 8 a 20:30h por 600 euros.” (Trelladora boliviana).*

Se'ns oblidem també que la Unió Europea necessitarà 150 milions d'immigrants fins l'any 2025 per garantir la força de treball i pal·liar els efectes de l'envelliment de la població autòctona i poder mantenir el sistema de Seguretat Social.

Sovint s'acostuma a sentir que els estrangers reben la majoria de les ajudes socials. Doncs bé, la proporció d'usuaris dels Serveis Socials d'atenció primària, de beneficiaris de les rendes mínimes d'inserció i de pisos de protecció oficials adjudicats està, més o menys a un estranger per a cada nou nacionals, cosa que és similar a la proporció de població estrangera.

*“Dicen que a los extranjeros se da mucha paga, mucha ayuda, muchas cosas, te lo echan en cara, porque dicen que un extranjero está mucho mejor que un español (...)”. (Delegada immigrant de la Federació d'Activitats Diverses).*

*“(...) Yo he oído hablar a las madres en la puerta del colegio, -Mira no me han dado la **beca del comedor** y a la peruana se la han dado, y a esa también...-. (GD2).*

*“En todos los sitios la gente se está quemando mucho, porque estábamos **acostumbrados a las ayudas**, porque tenemos salarios bajos, pero ellos los tienen más bajos aun y se llevan las ayudas y eso da coraje...”. (GD2).*

També cal acabar amb la idea de serveis socials associats al paternalisme: són un dret universal per a les persones amb problemes de pobresa i necessitats independentment del seu origen i cultura. Les necessitats són iguals per a totes i tots, no hi pot haver pobres de primera i de segona. Cal exigir als nostres governants més inversió en polítiques socials que donen resposta a les necessitats reals de la ciutadania. Si algú es queda sense ajuda és perquè hi ha algú més necessitat, però també perquè les administracions no hi destinen els pressupostos suficients<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> / SECRETARIES D'IMMIGRACIÓ i DE FORMACIÓ i CULTURA DE CCOO DE CATALUNYA. “La gestió de la diversitat i la no discriminació a l'empresa”. GERMANIA, 2006.



## *“Les persones immigrants ens prenen els llocs de treball...”*

Molt sovint es diu: “Les persones estrangeres ocupen els llocs de treball que els espanyols i les espanyoles no volem” la qual cosa no és del tot certa. Això ho diuen persones que ixen en defensa de les persones immigrants per contra dels que esgrimeixen l’argument xenòfob que “ens prenen els llocs de treball”. Però ens hem de preguntar, en primer lloc, si és del tot cert que els autòctons no ocupen aqueixos llocs de treball i, en segon lloc, si aquest és un bon argument en defensa del dret al treball de les persones immigrades.

***“Yo me paso el día diciendo que no vienen a quitarnos el puesto de trabajo, que vienen a hacer lo que nosotros no queremos hacer, digo –A ver quien va a cuidarte a tu mamá o a tu papá por 500 euros, 24 horas al día y sin seguridad social. ¿Tú te dejas el trabajo para cuidar de tu madre? Pues no verdad, pues ellos lo hacen 24 horas al día por 500 euros- (...)”.* (Delegada de la Federació de Construcció i Fusta).**

Tot sembla indicar que, en determinats sectors d’activitat i fins aleshores, s’ha produït més aviat una situació de complementarietat que de competència. Però aquesta situació no exclou que també hi ha certa competència; que hi ha ara mateix i que creixerà en el futur paral·lelament a l’avanç dels processos d’inserció social de la població immigrada. En la mesura en què centrem els esforços en combatre la discriminació laboral i la segmentació del mercat de treball per orígens, hi haurà més persones procedents de la immigració que es troben en igualtat de condicions amb els autòctons i, per tant, competisquen amb ells als mateixos segments del mercat de treball.

Doncs, davant l’argument xenòfob “ens prenen els llocs de treball” no val la resposta “ocupen els que no volem els espanyols”; l’única resposta sindicalment vàlida és que hi tenen el mateix dret a ocupar aqueixos llocs de treball, defensar el dret dels treballadors i de les treballadores immigrants a ocupar qualsevol lloc de treball en justa competència amb els autòctons i rebutjar qualsevol discriminació que haja de veure amb el seu origen, cultura, ètnia, gènere, etc.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> / Conferència del Consell Confederal de CC OO sobre Migracions, març 1998.

*“(…) Un año cogí y me fui a Marina d’Or y a la semana me tuve que venir, porque aquello para lo que pagaban y el trabajo que hacías **era una salvajada**, entonces pregunté en otros sitios y tal... y me di cuenta que el problema no era que no encuentran gente sino que no quieren pagar...”. (GD2).*

Els efectes de la caiguda de la natalitat des dels anys 70 i l'increment continuat de l'ocupació dels darrers anys ha generat una demanda continuada de persones immigrades. L'efecte crida és econòmic i no polític, no està vinculat als processos de regularització sinó a un increment de la demanda del mercat de treball, especialment evident als sectors menys regulats i amb elevat índex de precarietat.

A més, és curiós que el tòpic tan sols s'utilitze per als immigrants extracomunitaris. No es parla dels comunitaris que ocupen llocs de prestigi dins l'escala laboral o tenen negocis hostalers. També caldria pensar en els espanyols que viuen i treballen a l'estranger que, com ja hem vist, són força nombrosos.

*“Hay problemas de integración y problemas de racismo, porque la cultura agraria se caracteriza por un nivel más bajo con un bajo índice de formación, **ve a los migrantes como enemigos que van a quitar puestos de trabajo**. Pero si no hubiese inmigrantes, la recolección de la naranja pasaría por graves problemas.” (Delegat de la Federació Agroalimentària).*

Mitjançant les migracions es configura en l'interior del sistema capitalista un doble mercat de treball:

- *Mercat de treball de treballadors i treballadores integrats o estables que es reproduïen íntegrament en el sector capitalista.*
- *Treballadors i treballadores migrats que només s'hi reproduïen en aquest parcialment.*

*“(…) **Un español prefiere ir al paro** que al campo, mucha gente, no todos, prefieren ir al paro antes que ir a trabajar al campo o a la uva...”. (GDI).*

Aquest doble mercat de treball es constitueix mitjançant diverses discriminacions:

- *Es neguen als estrangers totalment o parcialment aquells beneficis socials o salari indirecte del qual gaudeixen els treballadors i les treballadores integrats, com poden ser l'ajuda familiar, l'assegurança de desocupació i la cobertura de la seguretat social per incapacitat laboral.*
- *Es destinen per als treballadors estrangers quasi amb exclusivitat una sèrie d'àmbits ocupacionals i s'allunyen d'aquests llocs als treballadors estables mitjançant una política d'inestabilitat laboral i de salaris baixos, condicions no assumides per aquells, la reproducció dels quals es produeix íntegrament en el sector capitalista.*
- *No s'adapten les titulacions dels països d'origen*
- *S'aplica una llei de quotes*

***“El trabajo del inmigrante es el peor, discúlpame que te lo diga así pero es la verdad, a nosotros para recoger piedra o para recoger mandarinas o la naranja, son poquísimos los españoles que van a hacer ese trabajo, es que ya me lo vengo mirando, me lo vengo viendo”.***  
***(Treballador equatorià).***

Segons Josep Oliver, catedràtic d'Economia Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona, “la caiguda de la taxa de natalitat iniciada a la fi dels 70 ha afectat la piràmide demogràfica i ara comença a afectar el mercat de treball. La primera fase de l'expansió de l'ocupació (segona meitat dels 90) es va resoldre amb l'ampliació de la taxa d'ocupació dels nascuts a Espanya, especialment de les dones. No obstant això, l'acceleració del procés a partir de 2000 ha obligat a recórrer a la immigració per cobrir aquestes demandes”.

En relació a aquesta mateixa reflexió presentem algunes dades: entre 1995 i l'any 2005, les persones immigrades han contribuït als canvis de la població total amb el 78% (és a dir, 3,2 milions de nous efectius), amb el 90% dels canvis de la població potencialment activa (l'equivalent a 2,9 milions), 51% del creixement dels actius (uns 2,4 milions) i el 34% de

l'ocupació (exactament, 2,2 milions), i han augmentat uns 200.000 efectius en els nivells absoluts d'atur.

Aquest procés s'accelera a partir de l'any 2000, ja que ens trobem davant la transició des d'un model basat majoritàriament en els efectius nascuts a Espanya cap a un altre que depén, de manera creixent, de la immigració.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> / SECRETARIES D'IMMIGRACIÓ i DE FORMACIÓ i CULTURA DE CCOO DE CATALUNYA. "La gestió de la diversitat i la no discriminació a l'empresa". GERMANIA, 2006.



## *“les persones immigrants ens envaeixen...”*

Sovint, tenim una percepció distorsionada sobre el volum de persones d'origen immigrant que viuen entre nosaltres. S'acostuma a pensar que hi ha molts més estrangers dels que realment hi ha. Les dades estadístiques ho demostren clarament. A més, a aquestes dades cal restar-ne els estrangers que són ciutadans de la Unió Europea, que acostumen a vindre per raons ben diferents i que tenen una consideració jurídica molt similar als nacionals.

Espanya, a partir dels anys 50 del segle passat, va funcionar com a perifèria d'Europa i va enviar dos milions d'emigrants. En un període posterior (anys 70 i 80) aquest flux es va detenir i fins i tot es va registrar el retorn de mig milió de persones emigrants entre 1975 i 1990; mentrestant, un contingent creixent d'immigrants estrangers va optar per Espanya. L'any 1999 encara hi havia més espanyols residents a l'estranger (uns 2,2 milions: 2 de cada 3 a Amèrica i la resta de països europeus) que estrangers residents a Espanya (prop de 0,7 milions).

Actualment, l'entrada de persones immigrades ha augmentat molt i fins i tot ha superat la xifra d'emigrants però, com s'afirma en altres apartats, lluny de ser una invasió ha vingut a cobrir mancances del nostre sistema socioeconòmic.<sup>27</sup>

***“La tele no hace más que decir que si entra gente con las pateras, que si tal, que si cual. Están vendiendo que no hacen más que venir y venir y la gente está cogiendo represalias por eso. Te están vendiendo una cosa como muy mala, que si ha entrado una mafia, que si han llegado no sé cuántas pateras, te venden lo que pasa de una manera diferente a la realidad, porque hay muchas maneras de contar las cosas (...). Pero el problema es cómo convences tú de que la gente inmigrante viene a ganarse la vida, a trabajar, que no los tachen a todos por igual...”***  
***(Delegada de Tableros Folgado, Federació de Construcció i Fusta).***

<sup>27</sup> / SECRETARIES D'IMMIGRACIÓ i DE FORMACIÓ i CULTURA DE CCOO DE CATALUNYA. “La gestió de la diversitat i la no discriminació a l'empresa”. GERMANIA, 2006.



Si partim de l'informe del Banc Mundial, podem reiterar que no hi ha efecte crida sinó efecte eixida. La fam, la pobresa, les guerres, la manca de treball, les malalties o simplement l'esperança d'una vida més lliure i més digna, fan emigrar dels països pobres als rics. La globalització té un efecte mobilitzador de les poblacions, les hi crea l'expectativa d'una vida millor als països rics del nord. La desigualtat està televisada, les tecnologies de baix cost arriben a tots els punts del planeta i ofereixen un estil de vida (el del nord) com l'ideal de la humanitat.

*“(...) Sólo que **están llegando a montones** y es que vienen, yo no sé cómo vienen, si vienen engañados, aquí se creen que van a encontrar el oro y el moro, no lo sé... Está viniendo gente que se está desbordando...” ( GD2).*

*“(...) Ya **se nos está desbordando**, si en un sitio donde caben cinco contando a los españoles también, metes 25 lo que es sanidad, lo que son los trabajos (...) han venido muchísimos...” (GD2).*

Tot i això, la població estrangera al País Valencià (tenint en compte les persones comunitàries) representa el 12'4% de la població. Un 15'7% de la població activa i un 11'1% de l'afiliació a la Seguretat Social. Aporten a l'economia valenciana més de 12.340 milions d'euros i el 13'8% del Producte Interior Brut.

Entre 2001 i 2005 es van crear 2.630.000 llocs de treball dels quals 1.320.000 van ser ocupats per persones immigrants.

L'any 2000 la població activa (entre 16 i 65 anys) era de 18 milions; en l'actualitat és de 21 milions de treballadors i treballadores. La taxa de desocupació estructural (parts de llarga durada) s'ha reduït en dos punts.

Actualment, la població treballadora immigrant aporta a l'economia valenciana 12.340 milions d'euros. El País Valencià necessitarà dins de 15 anys duplicar el nombre d'immigrants actuals per atendre les seues necessitats laborals.

El 77% dels residents estrangers al País Valencià es troba en edat de treballar. El 10'3%, tenen més de 64 anys i són jubilats europeus (britànics i alemanys) amb poder adquisitiu medi – alt i residents a la Costa Blanca.

A més, qui pot negar que els naturals d'altres països tenen dret a intentar millorar la seua qualitat de vida allà on siga possible? Si no ho veiem així, potser haurem de plantejar-nos què entenem per solidaritat i si cal posar límits a aquest concepte. Hem de ser solidaris amb la humanitat sencera o només amb els que han nascut al nostre barri?

*“(...) Porque así lo que se está haciendo es abrir las puertas bastante, **está entrando muchísima gente de golpe y que luego llegará un momento que nos vamos a encontrar, aunque todavía no lo percibamos, con que esta gente que llega a España porque ve la luz y se cree que aquí va a haber trabajo, va a haber pisos y se van a quedar sin trabajo, porque no va a haber trabajo para todos, entonces llegará un momento que esto va a ser un caos...**”.*  
*(Delegada de la Federació d'Activitats Diverses).*

Els mitjans de comunicació publiquen gairebé diàriament fotos d'immigrants que arriben en pasteres o “cayucos”. Aquestes fotos són, en part, una imatge deformada de la realitat. No perquè no siguin reals, sinó perquè donen a entendre que la via marítima siga la forma habitual d'entrada dels immigrants i de les immigrants. Les pasteres i els “cayucos” són el mètode d'entrada a Espanya més cridaner, però és molt minoritari: no més del 5%. La gran majoria dels immigrants i de les immigrants entren a Espanya a través dels aeroports o per les fronteres terrestres amb visats turístics. Aquest és el cas dels qui procedeixen d'Amèrica Llatina i dels països de l'Est d'Europa, que en conjunt representen més de les tres quartes parts dels immigrants. De totes maneres, els “cayucos” arribats a Canàries haurien de moure'ns a una reflexió sobre la manera com arriben les persones immigrants, les raons i les seues conseqüències en el teixit social receptor (...).<sup>28</sup>

En definitiva, es tracta de la por a un fantasma: la immigració no és un fenomen tan nou ni tan nombrós.

<sup>28</sup> / Traducció d'extracte de l'article de ROSA MONTERO, 2006. WEBLOG. MIGRACIONES. REFLEXIONS AL VOLTANT DE LA IMMIGRACIÓ.



## *“les persones immigrants fan baixar el nivell acadèmic i cultural...”*

Segons les últimes dades, entre d'altres les que recollim de la nostra base de dades del SIGES–CITE PV (que funciona com a font de l'Observatori Permanent de la Immigració), el nivell d'estudis de les persones estrangeres dels països empobrits és, fins i tot, superior al nivell dels nacionals. Una cinquena part dels estrangers tenen estudis universitaris i la meitat els tenen secundaris. El percentatge d'estrangers que es declara analfabet és tan baix com entre els nacionals.

*“(...) Vienen de fuera y se preocupan por formarse, cosa que los demás compañeros de aquí no (...). Prepárate: El colombiano es **mecánico dentista**, o sea un trabajo cualificado. Y los otros dos rumanos que trabajan en la ETT, uno es **diseñador gráfico** y el otro es **diseñador de páginas de Internet**, o sea, que tienen estudios”. (Delegada de la Federació de Construcció i Fusta).*

Un estudi del Ministeri d'Educació publicat a «El País» el 17 de febrer de 2002 mostra que l'alumnat immigrant que s'incorpora a l'escola al començament de l'edat escolar aconsegueix uns resultats escolars semblants als de l'alumnat autòcton que assisteix a les mateixes escoles: una part dels alumnes d'origen immigrant assisteixen a escoles de barris suburbials on predominen alumnes que pertanyen a estrats socioeconòmics baixos i que presenten nivells de fracàs escolar elevats. L'índex de fracàs escolar es dona per igual en fills i filles d'immigrants que d'autòctons. Aquest fracàs podria ser atribuït a les condicions socioeconòmiques, no a la presència d'immigrants. També hi ha grups d'alumnes immigrants el nivell dels quals és superior a la mitjana de classe. Per tant, la immigració com a tal no baixa a priori la qualitat de l'ensenyament.

Les escoles haurien d'estar més i millor preparades per a l'atenció a la diversitat i a l'escolarització tardana, contrarestant els efectes negatius de no fer-ho adequadament i a temps, però l'Administració no posa els recursos necessaris per satisfer les necessitats educatives de la població.

Hem d'exigir que totes les escoles que es financen amb diners públics, siga quina siga la seua titularitat, hagen d'assumir les mateixes responsabilitats socials.<sup>29</sup>

D'altra banda, l'elevat nivell educatiu de moltes persones immigrades permet d'identificar situacions “d'inconsistència d'estatus”: la qualificació professional que tenen és clarament superior a la requerida per a l'activitat remunerada que realitzen. La no correspondència entre el nivell formatiu i la categoria professional no sols comporta una important deixalla de destreses i habilitats, sinò una font de frustracions per a les persones afectades. (Parella, S. 2005).

*“Tengo 23 años, mi carrera técnica que estudié en mi país fue mantenimiento eléctrico industrial, mantenimiento de computadores, **informático**, y aquí estoy, trabajando de peón temporal en la construcción”. (GDI).*

Referent a l'expressió “nivell cultural” se sol aplicar al nivell d'instrucció o nivell d'estudis i evidentment no és el mateix. Cultura és un concepte que té un gran èxit en la societat actual: tot és “cultura” o “expressió cultural”. En àmbits distints (xerrades de café, premsa, etc.) s'utilitza la mateixa paraula amb diferents interpretacions, cosa que contribueix a generalitzar i naturalitzar un concepte que utilitzem per a justificar allò que no sabem, o no volem, explicar i expressar.

*(...) Lo que sí que sé es que **hablan varios idiomas** y cuando hablas con ellos se nota que **tienen cultura**. Los dos iraníes que ya no están, tú hablabas con ellos y veías que son personas educadas, con una conversación muy fluida, que no se veían que habían venido con la patera, se veían educados y con una buena formación”. (Delegada de la Federació de Construcció i Fusta).*

Els continguts culturals inclouen pautes de conducta, esquemes d'acció, llengua i costums, ritus, reserves de sentit, etc. més o menys objectivats institucionalment i també expectatives i descripcions del món, entre d'altres. No són un sistema tancat que actua com una segona naturalesa.

<sup>29</sup> / SECRETARIES D'IMMIGRACIÓ i DE FORMACIÓ i CULTURA DE CCOO DE CATALUNYA. “La gestió de la diversitat i la no discriminació a l'empresa”. GERMANIA, 2006.

***“La gente que viene no es del todo de clase baja, son clases medias, e incluso yo creo que tienen estudios o cierta cultura. Son religiosos pero también liberales en algunas cosas, se pueden tomar alguna cervecita, aunque la religión musulmana no lo admita, ellos saben que..., se transmite una imagen de que los inmigrantes que llegan son los más tirados, pero los que vienen mayoritariamente son trabajadores cualificados. Pueden no ser ingenieros, pero sí que tienen ciertos estudios, cierta cultura, títulos que no les sirven aquí...” (Delegat de la Federació de Comunicació i Transport).***

En el cas de les persones immigrants i també de determinades minories, l’afirmació de l’ètnicitat constitueix una de les estratègies adaptatives disponibles. L’ètnicitat compartida pot servir com a base de mobilització social davant la discriminació i en la competència amb altres grups per recursos escassos. Però, com adverteix Giménez (1994), aquests col·lectius d’immigrants no sempre s’agrupen, es defineixen i actuen com una minoria ètnica. En general, les comunitats immigrants a Espanya no solen reivindicar o posar especial èmfasi en la seua distintivitat ètnica. En ocasions és la societat receptora l’única que els defineix com a tal. (Álvarez Dorronsoro, I. 1998).

Són freqüents també les expressions que fan referència a les profecies que s’autocompleixen en relació amb els estereotips que hi ha. A partir dels nostres prejudicis i estereotips, elaborem un pronòstic “necessàriament” negatiu sobre el futur. Aquest pronòstic ens serveix per a interpretar la realitat i, en actuar en conseqüència amb aquesta interpretació, és molt probable que el nostre pronòstic acabe per complir-se. Un exemple d’aquest fenomen el podem trobar en dones i homes immigrants que, malgrat el seu nivell acadèmic i a causa de tots els missatges que reben en aquest sentit, només busquen treball en el servei domèstic o en la construcció, exclouent *a priori* la recerca de treball en altres sectors professionals perquè pensen que serà impossible accedir. Amb aquest exemple no volem negar la dificultat real que hi ha per a la consecució d’un altre tipus de treballs.

En qualsevol cas, també és cert que de vegades extraiem conclusions i mantenim valoracions generals i absolutes (sempre, tot, ningú, mai, el normal és...) a partir d’una sèrie de dades o d’esdeveniments que són insuficients per a sostindre-les. Creiem que qualsevol cosa que ens ha ocorregut alguna vegada tornarà a succeir-nos una altra vegada i una altra. (Agrupació NEXOS, 2007).

*“(...) Yo donde vivo hay una chica que es rusa y está aparcando coches, les manda dinero a sus hijas que son universitarias en Rusia y a sus padres, y ella se ha tenido que venir que es lo que **no entiendo, por qué se ha venido ella si sus hijas están allí estudiando.**” (GD2).*



## *“de dona pobre... a pobre dona”*

Què és el que passa amb les dones immigrades? Quasi mai apareixen als mitjans de comunicació i les poques vegades que se les retrata és per presentar-les com a víctimes. El llenguatge utilitzat ho diu tot: són dones traficades, enganyades, venudes... Tots aquests verbs les convertixen en objecte d'una voluntat aliena. Aparentment no tenen projecte migratori propi o en tot cas immigren per millorar la vida dels seus familiars, mai la pròpia. De dones pobres passen a ser “pobres dones”, com diria l'antropòloga Dolors Juliano (Pérez, C. 2003).

Si bé és cert que les dones immigrades se situen en posicions inferiors amb respecte als seus homòlegs masculins, es produeix una triple discriminació (per la seua condició de dona, per ser immigrant, sobretot si és nouvinguda, i per treballar majoritàriament en un sector d'activitat com és el treball domèstic, caracteritzat per la desregulació i les precàries condicions laborals).

*“En la Federación de Actividades Diversas mayoritariamente **las inmigrantes que acuden son mujeres en los sectores de empleadas de hogar y limpieza** (...). Algunas pidieron papeles y tienen problemas en cuanto al contrato y ahora con la renovación, el empleador o la empleadora no le quiere renovar. Luego, muchas han querido cambiar de sector, estaban como empleadas de hogar porque era lo más fácil para entrar en España (...), ahora quieren hacer el cambio a otro sector y lo tienen bastante complicado”.* **(Delegada de la Federación d'Activitats Diverses).**

Els estereotips i prejudicis, com a part del sistema de creences dominant, reforça encara més la discriminació de les dones immigrants al mercat laboral i les transforma en candidates idònies per exercir els treballs vinculats a la reproducció social (...). (Solé, C. 1994, Parella, S. 2003)<sup>30</sup> i objecte de diferents formes d'abusos dins de l'àmbit familiar i privat, tant en la dimensió laboral com en la personal i afectiva.

La feminització del treball domèstic és quasi absoluta (...). A més a més, el mercat laboral del treball domèstic no és gens homogeni, assistint a un procés de segmentació dins dels treballs assalariats al marc domèstic i vinculats a la reproducció social (...). Mentre que per a les treballadores autòctones el treball domèstic es presenta com a eixida quan tenen un baix nivell de qualificació (o quan busquen una ocupació a temps parcial per compatibilitzar l'obtenció d'ingressos complementaris amb la cura de la pròpia llar), per a les treballadores estrangeres el treball domèstic constitueix una eixida bàsica d'inserció laboral i d'iniciar processos de regularització, com a etapa inicial i transitòria fins trobar una ocupació més estable, millor remunerada i més adequada amb el seu nivell de formació. (CES, 2006).<sup>31</sup>

*“Estoy trabajando como empleada de hogar y me pago yo la cotización para no perder la documentación, pero en este momento quedé sin trabajo. Trabajé cuatro años para una empresa metiendo los datos de los extintores en los ordenadores. Mi jefe me tuvo trabajando en negro cuatro años, cuando tuvo la oportunidad de darme de alta en la Seguridad Social no quiso y yo para no irme mal de la empresa, ni hacer la denuncia ni nada, me fui bien y por eso que actualmente estoy sin trabajo. **No tuve otra que conseguir las firmas para conseguir la documentación como empleada de hogar.” (Treballadora uruguaiana).***

A més a més, a l'espai privat de la llar, moltes dones immigrades sofreixen exclusió social respecte a la dona autòctona per la impossibilitat d'exercir i de gaudir de la seua condició de mare (...). El cost personal d'aquestes treballadores és molt elevat (Solé, C. i Parella, S. 2005).

*“(...) Es que no me dio paga, o sea no me ha pagado nada. Nunca me dice –Toma, la paga de diciembre o la de junio- y yo sé que me corresponde porque yo ese curso lo he hecho, y yo digo que cada uno es consciente de lo que tiene que dar, ella tiene que saber porque a ella en su trabajo también le darán paga.” (Treballadora domèstica boliviana).*

<sup>30</sup> / Jornades de Reflexió sobre el “Plan Estratégico de Integración de los Inmigrantes”. Seminari sobre Immigració, Acollida i Ocupació. San Lorenzo del Escorial, 9 i 10 de juny, 2005.

<sup>31</sup> / Informe del Consell Econòmic i Social. 2006.





5.

## **QUÈ FA COMISSIONS OBRERES DEL PAÍS VALENCIÀ PER LA INTEGRACIÓ DE LES PERSONES IMMIGRADES?**

La Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià té un fort compromís amb aquest col·lectiu i, des de la Fundació Centre d'Informació de Treballadors Migrants (CITMI-CITE PV) treballa per la integració dels treballadors i de les treballadores immigrants mitjançant la informació, l'orientació i l'assessorament jurídic i sociolaboral, la lluita per la seua integració social, contra l'explotació laboral, la prevenció d'actituds racistes, el foment de la pau i la solidaritat. També els proporciona les eines formatives necessàries per a la seua capacitat professional i laboral.

El treball de la Fundació es coordina des de la Secretaria d'Immigració del sindicat.

## **Quan es posà en marxa aquesta experiència al País Valencià?**

La xarxa CITE va arribar l'any 1991 i l'any 1997 començà a funcionar com a fundació amb uns objectius clars i definits. Actualment, el CITMI-CITE disposa de 17 seus al llarg de tot el territori del País Valencià, on els treballadors i les treballadores migrants poden informar-se sobre els seus drets legals i sobre la gestió d'autoritacions de residència, de treball, de nacionalitat, ... o qualsevol altra qüestió jurídica sobre estrangeria. A més, poden participar en qualsevol dels programes de formació organitzats per a les treballadores i per als treballadors estrangers.

## **Com es coordina el treball de les persones d'aquestes 17 seus?**

L'equip de treball té professionals de diferents disciplines i tasques ben definides en les distintes àrees. Un total de 14 persones es distribueixen el treball per atendre totes les

comarques del País Valencià. A més a més, l'equip CITMI fa servir l'estructura sindical i treballa de manera conjunta amb les diferents federacions perquè, no ho oblidem, les persones usuàries d'aquest servei són treballadors i treballadores a més d'immigrants i demanen amb freqüència informació de tipus laboral.

## **Concretament, el treball de la Fundació en què consisteix?**

Està dividit en diferents àrees d'acció:

- *Des del punt de vista jurídic i administratiu hi ha les assemblees informatives, en matèria sindical i d'estrangeria, que s'acompanyen de la informació i de l'assessorament jurídic directe i personal, tant al col·lectiu d'immigrants, com a l'estructura sindical o a les empreses i als ocupadors domèstics. Tota aquesta acció té una correlació davant de l'Administració pel que fa no sols a la tramitació d'expedients en l'Oficina d'Estrangers, el seu seguiment i/o el lliurament de documentació complementària, sinó també pel que fa al jutjat, amb recursos contenciosos, demandes, etc.*
- *Des del punt de vista formatiu, s'oferten diferents accions dirigides a persones immigrants -respecte de la llengua, la capacitat professional i tallers d'orientació sociolaboral- i a la població en general, amb cursos de sensibilització intercultural, gestió de la diversitat i no discriminació, formació en empreses. A més a més, l'elaboració i la difusió de materials, la investigació i la recerca de noves realitats per tal d'assolir noves propostes d'intervenció també estan presents.*
- *Des del punt de vista de les relacions institucionals, les nostres relacions s'estableixen més enllà de les nostres seus i abasten els ajuntaments, les diferents administracions (justícia, benestar social, cultura...), les organitzacions i entitats que treballen amb immigrants, associacions d'immigrants, relacions i contacte periòdic amb les oficines d'estrangers de les tres províncies, l'Obra Social CAM, etc.*

- *Respecte del sindicat, mantenim contacte internament amb tota l'estructura sindical: les federacions són el nostre major suport, però també les unions comarcals als diferents territoris on tenim oficines obertes, algunes secretaries, les fundacions, l'escola d'adults Vicent Ventura...*



## **Quines són les dificultats derivades del treball quotidià?**

Amb freqüència les dificultats es deriven, d'una banda, de la falta de recursos (humans i econòmics tant dins com fora del sindicat) i d'altra, derivades de l'aplicació de la llei i la necessitat de combinar l'aplicació d'aquesta amb les circumstàncies personals exposades pels immigrants i per les immigrants amb qui parlem.

També hi ha limitacions per la falta de recursos econòmics externs, ja que som una organització sense lucre i depenem, fonamentalment, de subvencions i d'ajudes públiques. Aquesta falta de recursos afecta en certa manera l'Administració pel que fa als recursos humans de manera que, sobretot a l'Oficina d'Estrangers, el volum de gestió en la tramitació retarda la consecució d'una resolució definitiva i allarguen els períodes d'espera.

D'altra banda, ens trobem diàriament amb les dificultats pròpies de l'aplicació de la Llei d'estrangeria, una llei dura i restrictiva de drets que limita i dificulta l'accés a un permís i, en definitiva, a la seua situació administrativa de regularitat, cosa que comporta indirectament la restricció de l'accés a altres drets que esdevenen vulnerats.

## **A més d'apropar-se al CITMI, quin tipus de relació amb el sindicat mantenen les persones immigrants?**

En aquest darrer període, la Comissió Executiva Confederal, a través de la Secretaria d'Immigració, ha estat treballant de valent en la participació sindical dels treballadors i de les treballadores immigrants i la seua integració social. Això ha significat un augment important en l'afiliació, cosa que ha sigut possible pel treball conjunt de l'equip dels territoris i per l'esforç de les federacions que van, poc a poc, implicant-se en l'organització d'aquests immigrants com a treballadors i treballadores. L'afiliació és un procés de motivació per tal de fer arribar a la població immigrant el sentit sindical de Comissions Obreres i és per això que ocupa un temps important de les nostres assemblees.

Per descomptat, pensem que s'ha de continuar treballant des de la totalitat de l'estructura sindical i des de la Fundació CITMI-CITE PV. El primer sindicat d'aquest país no pot ni ha d'obviar la presència important dels treballadors i de les treballadores immigrants als centres de treball (més de 250.000 cotitzants a la Seguretat Social). La seua participació i la seua incorporació a les diferents estructures del sindicat ha de ser una realitat a curt termini.

## **Quines són les vostres demandes a l'Organització per a la realització del vostre treball?**

És un repte permanent la formació continuada i constant per saber donar resposta a les noves necessitats, així com el reciclatge en matèria d'estrangeria, l'adquisició de destreses sindicals i la lluita contra les situacions de discriminació i d'explotació laboral. Ens congratulem pel treball realitzat durant aquests anys (fins i tot en els moments adversos) i ens encoratgem a seguir treballant perquè les persones immigrants, treballadors i treballadores del nostre sindicat, formen part de la nostra societat com la resta de la ciutadania.



6.

## PERCEPCIONS DE LES PERSONES ENTREVISTADES AL VOLTANT DE COMISSIONS OBRERES DEL PAÍS VALENCIÀ

“Estoy en una empresa en la que, por ahora, estoy muy contenta, estoy con una encargada con la cual estoy muy contenta, estoy con esta empresa desde hace mucho tiempo y me tienen cariño. La cosa importante es enterarse de los propios derechos, como hice yo cuando conocí Comisiones Obreras.” **(Delegada immigrant d’empresa de neteja).**

“En el convenio colectivo nuestro no hay ningún tipo de discriminación ni por razón de sexo, ni por razón de nacionalidad. Al ser una empresa pública, los dependientes cobran igual.”

“(…) El chico colombiano no se dio cuenta de cuáles eran sus derechos laborales en España y no se fue de entrada al sindicato porque en Colombia, según dice, los sindicatos son algo mafiosos. Ahora ve con otros ojos lo que es un sindicato en España, como nada negativo, y cada vez que tiene un problema contacta con nosotros (CCOO) y nos utiliza de mediadores.” **(Delegada d’AENAS).**

“Cuando no tenía los papeles no tenía los mismos derechos, ahora sí, pero con el bebé no trabajo. Mi marido estuvo cuatro años sin documentación y muy mal, no le pagaban, mucha gente no está informada, no sabe que puede hacer la denuncia. Había muchos compañeros y no sabían que la pudieran hacer o no se atrevían, decían – Qué hacemos si se enteran que somos sin papeles-. Conocí un abogado de Comisiones y empezamos a hablar... Sería útil más información sobre los derechos...”. **(Treballadora uruguiana).**

“Yo es un año y pico que estoy trabajando y no me gusta trabajar gratis, pero tengo que ser realista... no estoy en mi país para reclamar, por lo menos en mi país sé cómo defenderme, en cambio, aquí en España no. Intentaron despedirme anteriormente, cuando caí de baja. Me dijeron que tenía que firmar la baja voluntaria. Dijeron que tenía cinco días, pero era sólo un rollo para decirme –ciao-. Me llamó la misma empresa de recursos humanos y me dijo que



me incorporara y me incorporé... Al principio fui a un abogado, pero como estaba afiliada acá (CC OO) me acerqué. Lo primero que me dijeron fue que no tenía que firmar nada...” **(Trelladora peruana).**

“En la obra si, por ejemplo, tú necesitas guantes, no te los dan, si tú necesitas un casco, no te lo dan. Hay muchas cosas en la obra que a mí no me gustan. Si llega la inspectora te dice de ponerte el casco... Cada país tiene sus reglas. En la obra si hay un día que está lloviendo el patrón no quiere pagar. Hoy está lloviendo, yo he hecho diez horas, pero me van a pagar ocho. A los españoles les pagan porque tienen contrato.” **(Trellador nigerià).**

“En estas elecciones, se apuntaron tanto de CC OO como de UGT y como ganamos los de Comisiones, ahora tenemos delegados extranjeros allí. Yo soy uno de éstos y hay otros compañeros, un ruso, que también es delegado. Ahora mismo, como llevamos poco tiempo (dos meses) que entramos, estamos recién en el curso de formación, entonces nos estamos enterando de cómo es esto.”

“Ser delegado es una responsabilidad que tengo que mirar para mis compañeros de trabajo, no por mi jefe. Siendo delegado, el jefe puede pensar -Éste está pinchando por aquí y por allá-, pero si uno demuestra hacer el mismo trabajo que hacía antes de serlo, creo que no encontraré ningún inconveniente. Yo tengo que mirar por mis compañeros y el curso de formación me ayudará a saber dónde dirigirme si tengo problemas.” **(Delegat equatorià de la cadena LIDL).**

“Normalmente, tienen los mismos derechos laborales que los autóctonos, porque nosotros hacemos campaña específica (como hablar del salario y de la Ley de Extranjería). El esfuerzo que hacemos, lo hacemos en dos lenguas: en castellano y en francés. En general, los representantes del sindicato son personas con alguna sensibilidad y saben cómo atender inmigrantes. Pero normalmente los delegados no controlan la Ley de Extranjería, conocen las actividades dirigidas a la acción sindical y asesoran a la gente para que conozca los derechos negociados por los convenios. Los delegados de nuestro sector están encauzando a los migrantes al servicio del CITMI.” **(Responsable d’Immigració de FEAGRA).**

“Nosotros orientamos a estos trabajadores independientemente que estén en condiciones regulares o irregulares. La legislación laboral de nuestro país reconoce los mismos derechos que a cualquier trabajador, pero tiene que demostrar la relación laboral, aunque se carezca de permiso de trabajo. Ya tenemos bastantes sentencias donde se condena a la empresa a pagar salarios.”

“Las ETTs no operan en construcción porque en el convenio tenemos recogido que al trabajador se le tiene que pagar el mismo salario, independientemente que sea contratado por ETT o por una empresa principal. Unos compañeros que estaban aquí eran de Perú, están trabajando para una subcontrata, que no les paga los salarios. Qué hemos hecho? Hemos llamado a la empresa principal, que tiene responsabilidad subsidiaria y eso también nos sirve para los trabajadores en situación irregular. Nosotros orientamos a los trabajadores para que se procuren desde el inicio cualquier documento que puedan demostrar que están trabajando... Normalmente, como hay buenos profesionales en este sector, los cogen, pero intentan engañarles o pagarles menos. En esto hay la misma actitud hacia españoles y extranjeros pero los últimos tienen un nivel de desconocimiento de la ley mayor.”

“Muchas veces, el trabajador que trabaja en situación laboral sufre un accidente y el empresario le pide que diga que ocurrió cayendo en su casa. El desconocimiento sigue también cuando se va a urgencias y no se dice que ha sido un accidente de trabajo. Cuando, si dicen desde el principio que ha sido un accidente de trabajo, deja plasmada la relación laboral y esto va a facilitar la situación del trabajador irregular... Desde nuestra federación ofrecemos información en diferentes lenguas para que conozcan sus derechos”. **(Responsable d’Immigració de FECOMA).**

“(…) Incluso aquí hay cierta visión peyorativa de los sindicatos también, vete a Alemania o Francia y compara... yo intentaba convencer a un trabajador español para que votara, ya no para que votara a CC OO, sino para que participase y me decía –Cómo voy a votar? y si me ven?- Lo comenté con un búlgaro y me dijo –Pero éste es español- él se extrañó de que actuara así. Éste tenía más claro qué es lo que había que hacer... Es que claro, cuando son personas de muy distintos orígenes el trabajo es más laborioso porque cada uno tiene una cultura, existen unos prejuicios de unos y otros, son diferentes”.

“Estamos intentando que la gente cumpla los horarios, que haga los descansos que toca en conducción. La conducción es un trabajo muy sacrificado pues hay gente que trabaja 36 horas

seguidas. Nosotros intentamos hablar con ellos porque si los pillan, incluso se pueden quedar sin carné de conducir y la empresa después se lava las manos porque tienen un contrato de tres meses, la empresa termina el contrato, tú le pagas la diferencia y ya está. Lo hacen por temor, básicamente por temor, porque se sienten presionados a la hora de decir que no a ciertas cuestiones. Nosotros solemos denunciar a la empresa directamente pero si lo hacemos él va a la calle luego”. **(Delegat de l’empresa DHL, sector de transports).**

Chicas de aquí vinieron y preguntaron:- ¿Alguien quiere presentarse?- y nadie quería, porque tienen miedo y la empresa te mira mal. Yo me apunté y todo el mundo se extrañó y les respondí que Comisiones Obreras era mi sindicato. En la Unión Soviética yo trabajé para defender los derechos de los trabajadores. Hacía un trabajo cualificado como economista. Cuando se separó Ucrania de Rusia, por los problemas económicos, no se podía estar porque no se podía pagar piso ni nada. El sueldo no valía nada... Hemos perdido todo el dinero que teníamos, se anuló en el banco”.

“En mi empresa hay muchas chicas extranjeras que no saben cómo defenderse o tienen miedo. Hay mucha rotación porque no pagan y pueden esperar tres o cuatro meses hasta que pagan”. **(Delegat immigrant d’una empresa de neteja).**

“Todo el mundo que entra a trabajar en la empresa entra con su contrato de trabajo como uno más, da igual que seas de aquí de fuera o de donde seas. Quitado, claro, lo de las ETT’s, que yo no puedo controlar, ahí está la lacra de esta sociedad... En el caso de las ETT’s yo no puedo ver el contrato, yo lo único que sé es que viene de una ETT y ya está. Es un compañero de trabajo más, pero realmente sus condiciones no las sé, trabaja en la empresa como yo, tiene el mismo horario que el mío, pero no le paga la empresa, le paga la ETT, pero no tengo ni idea lo que le pagan”. **(Delegada de FECOMA).**

“(…)Tienen mucho miedo por falta de información, porque no saben a qué atenerse (...).Y ese miedo muchas veces se lo mete el empresario, en aquellas empresas (...) que son piratas, no quieren ni que estén afiliadas, ni que venga un sindicato, ni te dejan pasar para que puedas hacer una asamblea”.

“(…) Viene muchísima gente que no les están pagando, que a lo mejor les deben cuatro y cinco meses y aquellas siguen estando en la casa porque son internas. No tienen piso ni tienen dónde

comer, están allí pero no les pagan un sueldo y (...) vienen aquí a denunciar pero después de estar cinco o seis meses sin cobrar (...). Lo que se intenta hacer es llamar al empleador para negociar, antes de hacer la denuncia, porque en estos casos no funciona muy bien, ya que la Inspección no puede entrar en las casas. Muchos empleadores ceden así”.

“Yo creo que lo que también se tendrá que hacer con los delegados y delegadas a nivel sindical es hacer algún tipo de formación para sensibilizarlos en el tema de la inmigración (...). Hay algunos delegados que sí tienen esa sensibilidad y sí que ayudan y orientan... pero hay otros que no quieren saber nada, incluso algunos son racistas y pasan de esto”. **(Delegada de la Federació d’Activitats Diverses).**

“Un colombiano y un uruguayo son los únicos que hay trabajando en mi empresa, porque es una empresa pública y se exigen requisitos que en una empresa privada no se exigen, como tener todos los papeles en regla, los títulos reconocidos, una serie de condiciones. En el caso del compañero colombiano es ingeniero. Movimos cielo y tierra con la Delegación de Gobierno y por Comisiones Obreras hasta que solucionamos sus papeles para que le contratasen”. **(Delegada d’AENAS).**

“(…) Ahora he venido a hacer la renovación y me lo ha hecho en un momento, tengo que entregarlo pero como yo no tengo contrato pues no sé, pero ojalá que me salga pronto. Me ha atendido muy bien. Y luego a ver si me aclaran esto lo que me corresponde de todo del trabajo. El padre de mi hijo no tiene papeles, y un señor no le pagó lo que trabajó y vino aquí a CCOO, que está afiliado hace un año ya, y salió el juicio a favor de él”. **(Empleada de la llar boliviana).**

“Nosotros ayer tuvimos unas elecciones y pusimos gente para salir, concretamente un ecuatoriano, y sabíamos que había rechazo, había gente que decía -Nosotros al pachamama no le votamos- y hemos perdido parte del voto por eso. Pero hemos perdido parte del voto y hemos ganado parte de otros votos; hemos ganado las elecciones, con eso nos basta (...). Unos directamente decían –Si quieres tú me llamas racista porque yo me considero racista, porque yo a ese no le voto–”. **(Delegada de la Federació de Comunicació i Transport).**



7

# EL NOSTRE PLA D'ACTUACIÓ: LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT DES DE LA CONFEDERACIÓ SINDICAL DE COMISSIONS OBRERES DEL PAÍS VALENCIÀ

## 7.1. Justificació

Hem partit, com s'ha vist, de l'anàlisi realitzada i la constatació de l'existència de percepcions, d'estereotips i de prejudicis que provoquen discriminació directa i indirecta (racisme latent) i que condicionen negativament la integració de les persones immigrades. És urgent, per tant, treballar i participar en la gestió adequada de la diversitat.

Què entenem nosaltres per diversitat? Ho expressa molt bé el fullet de la campanya de la Unió Europea “*Per la diversitat, contra la discriminació. La gestió de la diversitat...*”, a més d'assegurar que persones de diferents grups no sofreixen discriminació, el reconeixement de la diversitat i de les similituds significa comprendre com les diferències i similituds poden aprofitar-se en benefici de les persones, l'empresa i la societat en general. Gestionar la nostra diversitat, i assegurar justícia i igualtat no és ja una “bona pràctica” sinó un imperatiu en un món canviant.

És cada vegada més urgent l'actuació conjunta per part dels agents socials en el camp de la lluita activa contra la discriminació i la participació tant d'organitzacions no governamentals com de les organitzacions d'immigrants.

Fins ara, les actuacions dirigides a la població treballadora immigrant i desenvolupades per Comissions Obreres, han sigut mediatitzades per la necessitat de donar respostes immediates als nous reptes que plantejava la novetat del fet migratori al nostre país. Superada aquesta situació conjuntural, és fa necessari donar un pas endavant i considerar

la immigració des d'un punt de vista estructural i transversal a totes les organitzacions i estructures del sindicat.

Per la nostra banda, pensem que per obtenir beneficis d'aquesta diversitat estructural, s'han de respectar els drets i previndre les pràctiques discriminatòries, hem de veure i fer veure les diferències com a recursos per a la innovació i el creixement i plantejar estratègies com un procés a llarg termini i de manera estructurada incloent-hi els diferents grups amb els quals es pretén treballar.

## 7.2. Objectius

- *Involucrar totes les organitzacions del sindicat en la gestió de la diversitat i la prevenció de la discriminació.*
- *Donar a conèixer a tot el sindicat la necessitat de participar activament en aquesta tasca.*
- *Elaborar instruments i eines de treball conjuntament amb diferents estructures tot partint de la realitat concreta de cadascuna d'aquestes.*
- *Formar el grup de docents i personal col·laborador que desenvoluparan les activitats formatives encaminades a la gestió de la diversitat i dirigides a altres col·lectius de l'entorn laboral (delegats i delegades, treballadors i treballadores, empresariat).*
- *Formar i sensibilitzar tant a delegats i delegades com a quadres sindicals perquè coneguen les causes de la immigració, reflexionar sobre els reptes que planteja, situar-los en la nostra pròpia realitat i oferir arguments per a combatre els prejudicis relacionats amb la immigració.*
- *Fomentar que els representants legals dels treballadors i de les treballadores tinguin una participació activa en la integració de les persones immigrants.*

- Promoure la millora de les condicions laborals dels sectors regulats amb règims especials com el treball domèstic o l'agricultura.
- Impulsar l'elaboració de plans d'acollida adaptats a la realitat de cada empresa i promoure el coneixement dels drets i deures laborals de les persones immigrants que s'incorporen a l'empresa.

### 7.3. Actuacions

- Impuls de l'aprovació per part de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià del pla d'actuació sobre la gestió de la diversitat i la no discriminació, i del compromís sindical de fomentar la participació activa dels treballadors i de les treballadores immigrants en tots els àmbits de la vida sindical.
- Elaboració conjunta del CITMI–CITE PV, la Secretaria d'Immigració i la Secretaria de Formació, a través del Centre de Formació de Persones Adultes Vicent Ventura del "Curs de No Discriminació i Gestió de la Diversitat en l'Empresa", partint del diagnòstic, dels arguments, de les percepcions... de la realitat al País Valencià.
- Formació de l'equip de treball involucrat en el desenvolupament de les diferents accions formatives.
- Formació dels delegats i de les delegades i quadres sindicals a través de cursos o tallers amb els continguts que prèviament s'hauran treballat. Bàsicament s'haurien de tenir en compte els següents mòduls:
  - Tòpics i estereotips que afavoreixen l'aparició de prejudicis sobre les diferents realitats.
  - Model d'integració que es pretén, factors culturals que hem de remoure perquè hi haja aquesta integració, elements que la faciliten i la dificulten...



- Coneixement bàsic sobre drets laborals, drets sindicals i, en definitiva, situació legal de les persones immigrants.
- Posicionament sindical davant el fet migratori, instruments amb els quals disposa per promoure aquesta integració i donar a conèixer en profunditat què és el CITMI–CITE PV.
- Tractament de la immigració en els centres de treball, paper dels delegats i de les delegades, pla d'acció, etc.
- Assessorament als delegats i a les delegades per a promoure plans d'actuació en les seccions sindicals que partisen de la realitat concreta de cada empresa.
- Foment de la participació de les associacions empresarials, cooperatives de treball associat i sector empresarial en general, en el disseny d'estratègies i engegada de plans d'acollida en les empreses a través de diferents actuacions com ara jornades, seminaris i altres espais de debat i reflexió.
- Actuacions encaminades a promoure la regulació i dignificació d'alguns sectors d'activitat com el treball domèstic o l'agrícola, sectors regulats a partir de règims especials freturosos de drets bàsics previstos per a la resta de treballadors i treballadores i en els quals, s'ocupa un alt percentatge de població treballadora immigrant. Aquesta és altra forma de discriminació davant la qual hem de treballar a través de plataformes de treball conjunt i reivindicatiu, activitats de sensibilització, tallers formatius dirigits als treballadors i a les treballadores, etc.
- Coordinació amb la xarxa d'Informació, Orientació i Assessorament del CITMI–CITE del País Valencià per desenvolupar actuacions destinades als col·lectius de treballadors i treballadores immigrants, a l'empresariat i a altres organitzacions involucrades.

## LA DIVERSITAT CULTURAL EN L'ÀMBIT LABORAL

*Arguments i opinions al voltant de  
la immigració al País Valencià*

