

La
INMIGRACIÓN
en
12 PREGUNTAS



www.UGT.es

Unión
General de
Trabajadores

1. ¿QUIÉNES SON EXTRANJEROS EN ESPAÑA?

Todas aquellas personas que permaneciendo en nuestro país no tienen la nacionalidad española. La normativa legal vigente distingue entre dos grandes grupos de extranjeros según sean ciudadanos de la Unión Europea o extranjeros no comunitarios:

- **Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero**, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
- **Ley Orgánica 4/2000**, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre (en adelante LOEX)

Según los últimos datos del Ministerio del Interior, a 31 de diciembre de 2002, el número total de extranjeros con tarjeta o permiso de residencia en vigor era de 1.324.001, el 3% del total de la población española. De este número, 497.045 (el 37'54%) eran ciudadanos comunitarios o pertenecientes al Espacio Económico Europeo (protegidos por la ciudadanía de la Unión) y 826.956 (el 62'45%) eran extranjeros no comunitarios.

¿Y a quien nos referimos cuando hablamos de inmigrantes? Pues en realidad tan sólo a estos últimos, a los extranjeros no comunitarios. Y aún así, no todos los extranjeros no comunitarios son percibidos como inmigrantes por la sociedad de acogida ya que detrás de la percepción del "otro" hay un componente socioeconómico que nos lleva a aceptar sin reservas a aquellos que llegan con un nivel económico alto, rechazando sin embargo a los que tienen un nivel económico bajo, como a los trabajadores extranjeros no comunitarios con sus familias, que llegan buscando una vida digna. Se olvida además que el hecho migratorio es un fenómeno temporal en la vida de una persona, y que finaliza una vez establecidos en la sociedad de acogida.

2. ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LOS EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS EN ESPAÑA?

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley

Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre (en adelante LOEX) reconoce los siguientes derechos a los extranjeros no comunitarios que se encuentren en España, sea cual sea su situación administrativa, es decir estén o no regularizados, los cuales garantizan el respeto de derechos fundamentales:

- Asistencia sanitaria pública, si están empadronados, y si no lo están, tendrán, en todo caso, la asistencia sanitaria de urgencia hasta el alta médica.
- Servicios y prestaciones sociales básicas.
- Asistencia jurídica gratuita e intérprete en los procedimientos administrativos o judiciales sobre denegación de entrada, devolución, expulsión y en materia de asilo.
- Tutela judicial contra cualquier práctica discriminatoria.
- Educación básica gratuita y obligatoria, y acceso al sistema de becas y ayudas, los menores de 18 años.
- Las mujeres embarazadas tendrán asistencia sanitaria garantizada durante el embarazo, parto y postparto.

La asistencia sanitaria plena a todas las personas que conviven en un mismo territorio es una medida de salud pública, irrenunciable en cualquier sociedad socialmente avanzada.

Y los extranjeros no comunitarios en situación regular, podrán ejercer en las mismas condiciones que los ciudadanos españoles, los siguientes derechos:

- Reunión.
- Huelga.
- Asociación.
- Afiliación a los sindicatos.
- Educación no obligatoria.
- Sistema público de becas y ayudas.
- Sistema público de ayudas en materia de vivienda.
- Prestaciones y servicios de la Seguridad Social.



- Servicios y prestaciones sociales, tanto generales y básicas como específicas.
- Asistencia jurídica gratuita para litigar en los procesos en que sean parte.
- Realizar actividades de carácter docente e investigación.
- Acceso como personal laboral al Servicio de las Administraciones públicas a través de las ofertas públicas de empleo.

Los extranjeros no comunitarios con permiso renovado, tienen derecho a la reagrupación familiar del cónyuge, hijos menores de 18 años y ascendientes (padre y madre) cuando estén a su cargo.

3. ¿SE PUEDEN AFILIAR LOS EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS?

Como mencionamos anteriormente, la LOEX en su artículo 11 reconoce el derecho de sindicación a los extranjeros no comunitarios, pero limitando su ejercicio, ya que sólo pueden afiliarse cuando obtengan autorización de estancia o de residencia en España.

Ante este hecho, UGT presentó el 21 de marzo de 2001, una queja al Comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por violación de derechos humanos fundamentales y libertades sindicales de los extranjeros en España. Esta queja fue tramitada por la OIT, cuyo Consejo de Administración adoptó en marzo de 2002, una recomendación dirigida al Gobierno Español en la que se le pide que tenga en cuenta el artículo 2 del Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (ratificado por España), según el cual todos los trabajadores, sin distinción alguna y sin autorización previa tienen derecho a afiliarse a las organizaciones sindicales.

4. LOS EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS, ¿TIENEN MÁS SERVICIOS SOCIALES, MÁS AYUDAS EN VIVIENDAS O EN EDUCACIÓN QUE LOS ESPAÑOLES?

No. Los extranjeros no comunitarios en función de su situación administrativa tienen determinados derechos. Aquellos que se encuentran en

situación administrativa irregular solo pueden acceder a los servicios sociales que cada Comunidad Autónoma considera básicos. En materia de vivienda no podrán acceder a ayudas, y por lo que respecta a la educación tienen derecho exclusivamente a la enseñanza básica y gratuita y al sistema de becas y ayudas correspondiente a este nivel. Los que tienen autorización para residir en España, en materia de educación, vivienda y servicios sociales ejercen estos derechos en las mismas condiciones que los españoles.

¿Por qué se plantea esta pregunta? Porque los ciudadanos acceden a determinadas ayudas y prestaciones en función de sus recursos económicos, y entre la población más desfavorecida, con menor nivel de renta, se encuentran también ciudadanos extranjeros no comunitarios.

Las Administraciones, con independencia de cual sea el motivo y la procedencia del aumento de población, han de dotar con los recursos económicos necesarios sus ayudas, prestaciones y servicios para responder a las necesidades de los ciudadanos, sin otra distinción que el nivel de renta. Hemos de recordar y reconocer que los "nuevos vecinos" aportan al bienestar colectivo su trabajo, sus impuestos, su consumo y su cultura.

5. ¿QUÉ DERECHOS TIENE UN EXTRANJERO NO COMUNITARIO EN EL ÁMBITO LABORAL?

En primer lugar hay que tener en cuenta que según la legislación española, un extranjero no comunitario solo tiene capacidad jurídica para concluir un contrato de trabajo cuando posee una autorización para trabajar. Solo en este supuesto se le considerara jurídicamente "trabajador".

Una vez en posesión de la autorización para trabajar, el trabajador extranjero no comunitario tiene los mismos derechos que un trabajador español o un trabajador comunitario, siéndole de aplicación el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores que establece la prohibición de las discriminaciones en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, por razón de origen étnico.

Sin embargo no hay que olvidar que el acceso al mercado de trabajo de los extranjeros no comunitarios viene marcado por lo establecido en la normativa de extranjería, y que por lo tanto hay que tener en cuenta las características propias de cada uno de los distintos tipos de permiso de trabajo, que inicialmente pueden limitar la actividad o sector, y el ámbito geográfico.

6. LOS EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS ¿VIENEN PARA OCUPAR LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE NO QUIEREN LOS ESPAÑOLES?

El mercado de trabajo español, lo componen trabajadores españoles, comunitarios y no comunitarios. En el supuesto de estos últimos, la concesión inicial de una autorización para residir y trabajar, salvo en supuestos excepcionales, conlleva la comprobación de la ausencia de trabajadores desempleados dispuestos a cubrir la oferta de trabajo que soporta la solicitud de dicha autorización. Es un requisito necesario para la concesión de una autorización laboral, que la gestión de la oferta de empleo en el INEM haya concluido con un resultado negativo. Por tanto en este sentido, la regla general, es que los trabajadores inmigrantes acceden inicialmente al mercado laboral ocupando los puestos de trabajo que no se han podido cubrir ni por trabajadores españoles, ni por trabajadores comunitarios o extracomunitarios que ya están en España.

Por otro lado, existe en nuestro país un mercado laboral, especialmente frágil para los trabajadores empleados en él, pero muy rentable para determinadas empresas, al que se ha denominado mercado de trabajo "secundario", y que se caracteriza por:

- Creación y destrucción de empleo aceleradas, según ciclo económico.
- Temporalidad.
- Rotación laboral. Movilidad geográfica y funcional para ocupar idénticos nichos laborales.
- Escasa implantación sindical.
- Poca promoción por la falta de continuidad y por la atomización empresarial.
- Prácticas empresariales discriminatorias.

Secundario significa que es un mercado laboral que tiende a reproducir continuamente las condiciones de precariedad, aislándose del sector de empleo estable y protegido (primario), donde la movilidad suele traducirse en mejores salarios, ascenso profesional, prevención de riesgos suficiente, etc.

Es en este mercado de trabajo secundario donde encuentran empleo los trabajadores extranjeros no comunitarios, tanto inicialmente como al consolidar su proyecto migratorio en España.

7. LA PRESENCIA DE TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS, ¿PRECARIZA LAS CONDICIONES LABORALES?

La principal causa de precarización de las condiciones laborales es el peso específico que tiene la economía sumergida, que en el año 2002 ha producido por encima del 20% del PIB español, y en la que trabajan tanto españoles, como comunitarios y no comunitarios, con permiso o sin permiso. La economía sumergida así como el mercado de trabajo secundario, se nutre de trabajadores especialmente vulnerables, trabajadores que se ven abocados al mismo por su especial situación de necesidad y entre ellos, se encuentra parte del colectivo de trabajadores extranjeros no comunitarios.

La precarización del mercado de trabajo se evita, entre otras formas, con el cumplimiento riguroso de las condiciones laborales, así como con un eficaz control de las mismas.

8. ¿POR QUÉ ABRIR UN PROCESO DE CONTINGENTE QUE TRAE NUEVOS TRABAJADORES A ESPAÑA, CUANDO YA HAY TRABAJADORES IRREGULARES AQUÍ?

Porque el contingente es un procedimiento de contratación en origen, de carácter subsidiario, que usaran aquellos empleadores que quieran cumplir la normativa. Es además, desde el punto de vista sindical, el único procedimiento administrativo en el que las organizaciones sindicales tienen cierto control en la contratación de estos trabajadores. Y constituye además un elemento didáctico para los empresarios que ahora han de especificar sus necesidades y comprometerse con un contrato para que los trabajadores extranjeros no comunitarios lleguen a España con un puesto de trabajo asegurado.

La situación de irregularidad administrativa que soportan demasiados extranjeros no comunitarios, cuyo trabajo se desarrolla en la economía sumergida, requiere otro tipo de soluciones, puesto que los objetivos en este caso han de ser, no solo documentar al trabajador, sino hacer que el puesto que estaba desempeñando pase a ser un puesto regular. Es decir actuar sobre la economía sumergida para que mañana no sea otro el trabajador que ocupe su lugar.

9. ¿QUÉ PODEMOS HACER EN LOS CASOS DE TRABAJO IRREGULAR DE TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS?

Las soluciones y consecuencias son distintas en función de la situación del trabajador. Si tiene una autorización para trabajar y residir, actuar como se haría con cualquier otro trabajador. En los casos de trabajadores extranjeros no comunitarios, sin autorización para trabajar, lo más adecuado es dar traslado a la inspección de trabajo. La consecuencia en estos supuestos de ausencia de autorización, es que al trabajador se le puede abrir un expediente de expulsión. Al empresario en todo caso se le impondrá una sanción.

Sin embargo, si esta situación de trabajo irregular se produjera en el marco de una red transnacional y el trabajador extranjero no comunitario colabora con las autoridades denunciando a los autores y cooperadores del tráfico ilícito de seres humanos e inmigración ilegal, se podrá proponer su no expulsión, documentándole con un permiso de residencia temporal por circunstancias excepcionales, o bien si lo prefiere el trabajador, se le facilitará el retorno a su país de origen.

10. EL AUMENTO DE EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS ¿ES EL ORIGEN DE LA DELINCUENCIA EN NUESTRO PAÍS?

No. Según los datos derivados de la explotación del programa estadístico de seguridad del Ministerio del Interior, en el año 2000 fueron detenidas por delitos y faltas 224.004 personas, de las que el 77% eran españoles

y el 23% eran extranjeros, tanto comunitarios como no comunitarios. En cuanto al tipo de delito por el que son detenidos, tanto los españoles como los extranjeros se distribuyen de la misma manera: el 50% por delitos contra el patrimonio, el 5% por delitos contra las personas y el resto por otro tipo de delitos.

Y por lo que respecta a los reclusos en las cárceles españolas, sólo el 20% eran de nacionalidad extranjera (tanto comunitarios como no comunitarios) y además incluye tanto a los reclusos preventivos como a los reclusos con sentencia firme, por lo que si pudiéramos tener los datos desgregados por no comunitarios y con sentencia firme, seguramente el porcentaje sería aún menor.

Con estos datos pretendemos desmitificar la imagen que asocia al trabajador extranjero no comunitario con delincuencia, ya que es del todo incierta y fomenta el racismo y la xenofobia. Por desgracia aparece con demasiada frecuencia en los medios de comunicación.

11. ¿LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS VAN A GARANTIZAR EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES?

Afirmaciones de este tipo o como la que se refiere a que los inmigrantes van a solucionar el problema del envejecimiento de la población, primero suponen una instrumentalización de la inmigración, con lo que no estamos de acuerdo; y en segundo lugar, a largo plazo estas afirmaciones no son ciertas.

Por lo que se refiere al sistema público de pensiones, no solamente se trata de restablecer el equilibrio entre el número de cotizantes y de pensionistas, algo que parece ser se ha conseguido en los últimos años gracias al crecimiento del empleo y a la incorporación al mercado laboral de un importante contingente de trabajadores inmigrantes, que suponen el 4% de los cotizantes a la Seguridad Social, cuando hace un año eran el 2'87%. Sin embargo tenemos que ver también en que regímenes cotizan estos trabajadores y si estas recaudaciones serán suficientes para hacerse cargo de las pensiones. Según datos de enero de 2003, el 27'6% de los trabajadores extranjeros no comunitarios cotizan en los regímenes especiales, que no son precisamente los regímenes que contribuyen a levantar la caja de la seguridad Social. El sistema no sólo se sostiene con el incremento de los cotizantes sino con la estabilidad y calidad del empleo.

Y en lo que respecta a la natalidad, en 2001 más del 8% de los nacidos en nuestro país eran hijos de madre extranjera, pero lo que no parece sostenible es que el mayor índice de natalidad entre la población inmigrante se mantenga en el tiempo, porque en cuanto las familias inmigrantes se vayan incorporando al ritmo de vida y de trabajo que tienen las familias españolas, este índice decaerá, ya que lo necesario para incrementar la natalidad en España, son otro tipo de medidas, que realmente permitan conciliar la vida familiar y laboral, por ejemplo.

Asimismo, nos encontramos ante personas con derechos, no sólo trabajadores, y llegará un momento en el que también serán preceptores de prestaciones de la Seguridad Social, algo que parece que se olvida demasiado a menudo.

12. ¿QUÉ SON LA "MULTICULTURALIDAD" Y LA "INTERCULTURALIDAD"?

El término "multiculturalidad" describe una realidad: la coexistencia de grupos culturales heterogéneos. La gestión política de este hecho social es distinta en cada país. En el mundo anglosajón, por ejemplo, asistimos a la construcción de un tejido social basado en una clara separación de las culturas presentes. Es lo que se ha venido a llamar el crisol de culturas en contacto ("melting pot"), pero sin interacción real ni reestructuración de los espacios de participación.

En cuanto al término "interculturalidad", nace como concepto pedagógico en los países latinos. Según criterios pedagógicos, supone la construcción de nuevos espacios comunes y la reestructuración de nuevas identidades basadas en la interacción entre las personas de las distintas culturas. Se trata por lo tanto de un proceso dinámico, en continua regeneración y supone un compromiso por parte de las sociedades receptoras y de las culturas de origen, en un trabajo solidario de reelaboración de las bases de una convivencia democrática, solidaria e igualitaria.

¿QUÉ PUEDO HACER YO?

El compromiso por la igualdad de condiciones laborales para TODOS los trabajadores es la mejor forma de luchar contra el racismo y la xenofobia. Un trabajador extranjero no comunitario tiene los mismos derechos que un trabajador español, y él mismo es el primer interesado en que sus condiciones laborales sean iguales a las del resto de los trabajadores, puesto que inició su proyecto migratorio con el objetivo de disfrutar de mejores condiciones económicas, laborales, nuevas perspectivas, etc..., en definitiva, para tener un futuro mejor.

Sin embargo en muchas ocasiones, no conoce bien el idioma, desconoce cuales son sus derechos, no sabe lo que es un convenio colectivo, ni por supuesto cual le es de aplicación ni el salario que le corresponde, no sabe nada de los riesgos laborales, tiene miedo a no poder renovar su permiso si pierde el empleo, la discriminación en el empleo le puede llevar a trabajar en la economía sumergida, ...

Todos estos factores colocan a los trabajadores inmigrantes en una situación de especial vulnerabilidad, por eso:

- Puedes informar a tus compañeros inmigrantes de cuales son sus derechos y facilítales el convenio colectivo que les sea de aplicación, y puedes apoyarles en la reclamación de sus derechos.
- Puedes animarles a afiliarse y a que se presenten a las elecciones sindicales.
- Informales de que pueden participar en los cursos de formación continua, ya que también tienen derecho a beneficiarse de la misma y ésta será un factor clave en su mejora profesional.
- Si formas parte de las plataformas negociadoras de los convenios, puedes negociar que en ellos se recojan las necesidades de estos trabajadores.
- Si eres delegado de prevención de riesgos laborales, puedes asegurarte de que conozcan bien las medidas de prevención, y exigir al empresario que cumpla con el deber de información y de formación, incluso en sus idiomas de origen si es necesario.
- Si formas parte de las Comisiones ejecutivas del INEM, puedes comprobar que la determinación anual del contingente de trabajadores extranjeros responda a necesidades reales del mercado de trabajo de tu provincia. Ello garantizará tanto las condiciones laborales del trabajador que va a venir, como las de los trabajadores que ya se encuentran en España.
- Sobre los trabajadores extranjeros no comunitarios de temporada, puedes asegurarte de que los empresarios cumplan con las obligaciones establecidas legalmente para los permisos A y T: que dispongan de un alojamiento adecuado (en todos los supuestos del tipo T y en función de la actividad en el A), que garanticen una actividad continuada durante la vigencia del permiso de trabajo, y que asuman como mínimo el coste del viaje a España y una vez aquí el traslado al lugar de trabajo (ida y vuelta).



vive y  convive



SECRETARÍA GENERAL DE ASUNTOS SOCIALES

IMERSO