



*La discriminació de la immigració
estrangera en les condicions laborals
a la comarca del Baix Llobregat*

Realitzat per:

CENTRE D'ESTUDIS SOBRE
MIGRACIONS I MINORIES ÈTNIQUES
(CEDIME) Dpt. Sociologia - UAB

Dir. CARLOTA SOLÉ

FUNDACIÓ JAUME BOFILL / CITE - CCOO

*La discriminació de la immigració
estrangera en les condicions laborals
a la comarca del Baix Llobregat*

**En aquest estudi,
dirigit per CARLOTA SOLÉ,
han participat:**

SÒNIA PARELLA
AMADO ALARCÓN
MIQUEL ÀNGEL ALEGRE
FRANCESC GIBERT
JOSEP PONT
TEODORO MELLÉN
DAVID GARCÍA
KÀTIA LURBE
DIEGO HERRERA

FUNDACIÓ JAUME BOFILL / CITE - CCOO

ÍNDIX

1. Presentació	4
2. Què entenem per discriminació?	7
3. Breus apunts sobre la immigració a Espanya i a Catalunya	10
4. Antecedents en la investigació sobre la discriminació que pateixen els treballador(e)s estranger(e)s en el món laboral a Espanya.	14
5. Metodologia emprada per investigar la discriminació en les condicions laborals. Incidències metodològiques	21
6. Aproximació a la discriminació en les condicions laborals de la immigració estrangera. Anàlisi de contingut de les entrevistes en profunditat.	38
7. Conclusions i Recomanacions	71
8. Bibliografia	84
Annexos I i II	86

1- PRESENTACIÓ

L'informe que teniu a les vostres mans, *La discriminació de la immigració estrangera en les condicions laborals a la comarca del Baix Llobregat*, presenta els resultats d'un estudi plantejat per l'Àrea d'Immigració - Secretaria de Relacions i Política Social de la CONC (CCOO-Catalunya) i la Fundació de Serveis de Cultura Popular al grup d'investigació CEDIME (Dpt. Sociologia -UAB), sota la direcció de Carlota Solé.

L'estudi té com a objectiu analitzar les situacions de discriminació que pateixen els treballador(e)s immigrants en les condicions laborals (ingressos, repartiment de tasques, distribució de torns, d'hores extres, disponibilitat horària, mobilitat geogràfica, tracte personal, promoció...), tant si es troben inserits en l'economia formal com en la informal. Del que es tracta és de constatar fins a quin punt es produeixen "condicions especials per a immigrants" en el món laboral. L'estudi se circumscriu en l'àmbit geogràfic de la comarca del Baix Llobregat.

La discriminació en les condicions laborals no ha estat mesurada ni analitzada en estudis anteriors. Esperem que el nostre estudi representi una pionera aportació en aquest camp. Tal com fem palès en el tercer apartat, si bé s'han realitzat importants estudis sobre la discriminació dels immigrants en l'accés a l'ocupació, encara no s'ha abordat el tema de les condicions especials per a immigrants en el si de les empreses. Inicialment, l'estudi pretenia anar més enllà de les entrevistes i enquestes a la població estrangera sobre les seves condicions laborals i estudiar la discriminació "in situ", en el mateix lloc de treball, analitzant la discriminació a partir de la perspectiva de tots els actors implicats en el procés: empresaris, treballador(e)s autòcton(e)s i treballador(e)s estranger(e)s. No obstant això, tal com analitzarem en l'apartat metodològic, els entrebancs amb què ha hagut d'afrontar-se el disseny i realització de la recerca han fet variar aquest plantejament inicial.

Ser pioner té avantatges, però també grans inconvenients. La inexistència d'investigació sobre aquesta temàtica -deixant de banda el fet que ens trobem davant un tema novedós en una societat amb una curta tradició com a receptora d'immigrants-, s'explica, en bona part, per les dificultats d'aproximar-nos científicament al propi objecte d'estudi. En aquest sentit, les eines metodològiques que ens ofereix l'ofici de sociòleg

serveixen de ben poc si els propis actors implicats temen o es neguen a parlar sobre el tema, obeint a interessos ben diferents dels estrictament acadèmics. Però res més lluny de pensar que els resultats obtinguts han estat poc fructífers; ben al contrari. Els “obstacles” i les “negatives” diuen molt més que moltes paraules, ja que informen de canvis no explícits en la realitat. És per això que, al llarg d’aquest informe, les incidències que han convertit el treball de camp en una àrdua tasca, adquireixen aquí un protagonisme inusual en les recerques sociològiques. És justament la impossibilitat d’abordar aquesta problemàtica amb “normalitat” la que ha fet desviar la nostra atenció cap a les causes que ens permeten explicar per què és tan complicat accedir a l’estudi de la discriminació en les condicions laborals. Esperem que els obstacles en el treball de camp que hem intentat superar, siguin d’utilitat a l’hora d’encarar futures investigacions i que els resultats que aquí presentem serveixin als agents socials (sindicats, organitzacions empresarials, Administració, associacions...) per fer-los adonar de la necessitat de combatre la discriminació a partir no només de mesures legals que ofereixin canals eficaços a les “víctimes” a l’hora de denunciar-la, sinó sobretot de sensibilització dels propis treballador(e)s autòcton(e)s i dels sindicats que majoritàriament els representen.

Finalment, volem apuntar també que si bé els objectius de l’estudi s’adreçaven a la situació de discriminació de què són víctimes els treballador(e)s extracomunitari(e)s procedents de països de l’anomenat Tercer Món, la investigació s’ha dissenyat pensant en el conjunt de treballador(e)s estranger(e)s (tant extracomunitari(e)s del Tercer Món, com extracomunitari(e)s del Primer Món i comunitari(e)s). Aquesta generalització ha permès fer emergir, de manera incipient, un tipus diferent de discriminació, encara no estudiada: la discriminació negativa que denunciï algun(e)s treballador(e)s autòcton(e)s respecte als comunitari(e)s en les empreses multinacionals. Seria bo que futures recerques reprenguin el tema. Curiosament, tal com detallem més endavant, no hem tingut cap dificultat per accedir als col·lectius afectats per aquesta discriminació, la qual cosa també ens diu molt sobre quins són els interessos en joc. És interessant comprovar com es constata entre la classe treballadora autòctona amb militància sindical una major sensibilització vers les diferències respecte als treballador(e)s comunitari(e)s, en contrast amb la poca conscienciació davant les situacions de discriminació laboral que pateixen els treballador(e)s extracomunitari(e)s. En

aquest últim cas hi entren en joc els prejudicis racials i els estereotips, fruit de les representacions socials i la construcció social de la realitat. Els sindicats, sense dubte, tenen molt camí per recórrer davant d'aquesta realitat.

2- QUÈ ENTENEM PER DISCRIMINACIÓ?

Segons la OIT (art. 1 del Conveni 111 de juny de 1958), per “discriminació” s’entén “qualsevol distinció, exclusió o preferència basada en motius de raça, color, sexe, religió, opinió política, ascendència nacional o origen social, que tingui per efecte anul·lar o alterar la igualtat d’oportunitats o de tracte en l’ocupació”.

La discriminació econòmica es una de les formes més freqüents. L’ocupació segueix definint la situació i posició socials de les persones en les societats avançades, model, en molts casos, per a d’altres societats. Factors estructurals i socioculturals expliquen l’existència de discriminació en l’accés a un lloc de treball o en les condicions laborals. El mercat de treball pot veure’s afectat per la reestructuració dels sectors econòmics d’una societat, per les relacions comercials d’ordre internacional o per la introducció de noves tecnologies en la producció i distribució de béns i serveis, entre d’altres. Apart de les explicacions estructurals, altres interpretacions teòriques posen l’accent en els aspectes socioculturals de la discriminació en el mercat de treball, des del moment que la categoria de raça és substituïda per la d’immigració. La percepció dels autòcton(e)s del fenomen de la immigració es reflecteix de diverses maneres: els immigrants són els sobrevinguts en el mercat de treball, tenen menys dret a utilitzar els beneficis que proporciona l’Estat del Benestar, suposen una transgressió a molts costums i normes de la societat receptora, etc. Aquesta percepció diferenciadora es recolza en les representacions socials que deriven de prejudicis i estereotips prefigurats en l’imaginari de la població de la societat receptora d’immigració¹

La dualitat i la segmentació del mercat de treball reforça la discriminació en la mesura que ubica les diverses persones i/o col·lectius en determinades situacions en el procés productiu i es fa pal·lès el caràcter relatiu de la discriminació davant del mercat de treball d’alguns col·lectius -de treballador(e)s- en relació a d’altres. Segons G. Allport², un individu o grup discrimina contra o a favor d’un altre si el seu comportament envers aquest

¹ SOLÉ, C. (1995), *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, Madrid: CES. (p. 125)

² ALLPORT, G. (1968), *La naturaleza del prejuicio*, Buenos Aires: Eudeba.

últim no està motivat per una consideració factual objectiva. Les consideracions factuais objectives s'han d'explicitar i, a ser possible, quantificar. És per aquesta raó que l'indicador més utilitzat per mesurar o, com a mínim, objectivar, la discriminació ha estat la diferència salarial entre els individus o col·lectius. A partir d'aquest element de comparació s'explica l'existència d'atur entre determinats col·lectius (immigrants extracomunitaris, per exemple) que es concentren en determinats sectors econòmics o en fase de reestructuració econòmica, o bé més propensos a patir les fluctuacions de la conjuntura econòmica. Ara bé, àdhuc aquests intents d'objectivar la definició i l'explicació de la discriminació, a partir de l'evidència empírica o de les consideracions psicosociològiques, assoleixen el grau de fiabilitat epistemològica satisfactori.

Un intent reït i utilitzat abundantment en l'economia ha estat el de G.Becker³. Des de la perspectiva sociològica, la discriminació es valora en llurs diversos graus segons la distància entre els nivells de renda, ingressos, status social, prestigi, poder, escala o estructura social. Si en aquesta perspectiva s'introdueix l'enfocament econòmic de Becker, a més de les causes de la discriminació i les distàncies entre els indicadors del fenomen, s'han d'analitzar les conseqüències d'aquest fet. Becker assenyala la importància d'introduir una magnitud monetària, el diner, com a indicador objectiu per tal de mesurar la discriminació. Si un individu té una tendència o inclinació cap a la discriminació, és a dir, tendeix a preferir un individu, grup o col·lectiu a un altre, ha d'actuar com si volgués pagar directament -o bé, en forma de renda o ingressos més reduïts-, per tal que l'associïn a unes persones i no a unes altres. Per a Becker, quan es produeix la vertadera discriminació, en realitat, s'ha de pagar per aquest privilegi⁴. Així, tenint en compte la tendència dels empresaris a ocupar mà d'obra d'acord amb un criteri estrictament econòmic i objectiu de la productivitat, pot afirmar-se que s'ha objectivitzat la seva conducta orientada, en principi, a ocupar de forma discriminada, en combinació amb les forces del mercat que generen discriminació. Un empresari discrimina quan s'oposa a ocupar algú amb un valor marginal del producte major que el cost marginal, i no discrimina si s'oposa a ocupar algú amb un valor marginal del

³ BECKER, G. (1976), *The Economics of Discrimination*, Chicago: University Chicago Press.

⁴ BECKER, G. op. cit., p. 39

producte menor que el cost marginal. D'aquesta manera, la subjectivitat inherent al concepte de discriminació (motivacions, inclinacions, tendències, prejudicis...) queda pal·liada.

Aquesta definició fa referència als aspectes econòmics de la discriminació. El tracte desigual en l'ocupació deriva en tracte d'inferioritat a una persona o col·lectiu per motius racials, polítics, religiosos, ideològics, etc⁵. Implica un tracte no justificat i injust en la imposició de càrregues o en l'adscripció de beneficis i privilegis. En tot cas, el concepte de discriminació es defineix en termes de negació d'un fet o dret com la igualtat, i en termes relatius, en relació a la situació d'una persona o col·lectiu envers o en comparació a una altra persona o col·lectiu. Les Constitucions o Cartes Magnes de molts països contemporen les possibles causes de la discriminació en garantir la igualtat de tots els ciutadans davant la llei i la protecció total, independentment de les diferències naturals segons lloc de naixement, sexe o raça; o bé culturals, com ara les diferències d'opinió, creences, idees, valors, etc.

En aquest sentit, hi ha prou evidències⁶ per pensar que els immigrants extracomunitaris són negativament discriminats en relació als autòctons, tant en l'accés a l'ocupació com en les condicions laborals, independentment del seu nivell educatiu, la seva qualificació laboral, o la seva experiència. Sense dubte, això suposa no només una pèrdua de recursos disponibles per a les societats de destí, sinó un impediment molt clar cap a la integració d'aquest col·lectiu en les societats receptores.

⁵ DURAN, M^a. (1998): "Discriminación", a GINER, S., LAMO DE ESPINOSA, E. & TORRES, C. (eds.), *Diccionario de Sociología*, Madrid: Alianza Ed.

⁶ Veure apartat 3

3- BREUS APUNTS SOBRE LA IMMIGRACIÓ A ESPANYA I A CATALUNYA

La presència d'un nombre important d'immigrants estrangers és un fet nou a Espanya. La "tercermundialització" de la immigració a Espanya comença a partir dels anys 80. Mentre que a l'any 1980 només el 33% dels immigrants procedia del Tercer Món, l'any 1997 representaven ja gairebé la meitat. Així, segons dades oficials a 31/12/1997⁷, són 332.558 els residents estrangers procedents de la Unió Europea i 277.255 els estrangers residents extracomunitaris -inclosos en el Règim General⁸. A les xifres de residents legals cal afegir-hi els immigrants irregulars, dels quals s'estima que n'hi ha entre ~~400.000~~ ^{100.000} i ~~600.000~~ ^{"recull"}, segons càlculs de l'organització CITE de CCOO⁹. En total, el volum d'estrangers no suposa més del 2% de la població, xifra molt allunyada de la que presenten altres països europeus com França, Alemanya o Holanda. Si ens basem en els 176.022 permisos de treball vigents a 31/12/97¹⁰, Marroc (67.744), Perú (14.656), República Dominicana (12.139), Xina (9.075), Filipines (8.183), Argentina (6.582), Colòmbia (3.727) i Argèlia (3.651) són els llocs de procedència més habitual dels treballadors immigrants.

Catalunya, destinació important de les migracions interiors en la darrera dècada del franquisme, actualment és la primera comunitat autònoma en nombre de permisos de residència (79.2449) i la segona en nombre de permisos de treball (51.667), al darrera de la Comunitat de Madrid, amb 75.616 i 52.745 respectivament¹¹. Un 62.7% dels treballadors estrangers s'ocupen en els serveis poc qualificats (servei domèstic, hosteleria...), mentre que la resta es reparteix entre la construcció i l'agricultura¹². Els immigrants es concentren en

⁷ OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACION, *Indicadores de la inmigración y el asilo en España*, núm. 2, agost 1998

⁸ Mentre el Règim Comunitari integra tots els nacionals dels Estats membres de la Unió Europea o de l'Espai Econòmic Europeu que no pertany a la Unió Europea, així com també els familiars de tots ells i els familiars dels espanyols, el Règim General engloba la resta d'estrangers.

⁹ Citat a: CASEY, J. (1998), "Las políticas públicas dirigidas a los inmigrantes", a GOMÀ, R & SUBIRATS, J., *Las políticas públicas en España*, Madrid: Ariel.

¹⁰ OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACION, op. cit.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

aquelles activitats que presenten pitjors condicions de treball i que són menys desitjables per als treballador(e)s autòcton(e)s. Les pràctiques discriminatòries vers els immigrants són molt freqüents i se centren, bàsicament, en la no formalització de la relació salarial, les retallades en els salaris i unes inferiors condicions de treball, contravenint normes i convenis col·lectius¹³.

El fet que els treballador(e)s immigrants acceptin aquestes pèssimes condicions de treball està íntimament relacionat amb el que P. Villa¹⁴ anomena el “nivell d’acceptabilitat”, el qual ve definit per la posició que ocupen els treballador(e)s en el sistema de reproducció social, tant en la família com en l’estructura de classes. En aquest sentit, el “nivell d’acceptació” estipula les condicions de treball per sota de les quals els individus tendeixen a considerar les seves oportunitats d’ocupació com a socialment inacceptables. Cada grup delimita quines condicions són acceptables i quines no. Els immigrants arriben a la nostra societat amb la necessitat de guanyar diners ràpidament, sabedor(e)s que hauran d’afrontar-se a activitats molt dures i malpagades, rebutjades per treballador(e)s autòcton(e)s. Aquesta necessitat econòmica, juntament amb la manca de xarxes familiars de suport anàlogues a la dels autòcton(e)s, fan que els treballador(e)s immigrants no tinguin expectatives d’esperar una oferta de treball millor, la qual cosa explica que el seu “nivell d’acceptabilitat” sigui molt baix.

La posició que ocupen els immigrants en el mercat de treball està condicionada, no només per la discriminació que es produeix en els processos de gestió de mà d’obra que efectuen els empresaris, sinó també en els factors que determinen la segmentació del mercat de treball i els factors institucionals.

D’una banda, cal tenir ben presents les *transformacions* que el *mercat de treball* espanyol ha patit en els darrers trenta anys. Per entendre la situació i la posició dels immigrants en el mercat de treball cal partir de la seva segmentació, a l’igual que la de tots

¹³ CACHON, L. (1997), “Notas sobre la segmentación del mercado de trabajo y la segregación sectorial de los inmigrantes en España”, comunicació presentada al *Congreso sobre la Inmigración en España*, Madrid, 16-18 octubre de 1997.

¹⁴ VILLA, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

els mercats de treball de països de capitalisme avançat. En el cas espanyol, aquestes transformacions es concreten en un augment de la terciarització, en l'increment paral·lel de l'activitat i de l'atur de les dones, en la major qualificació de la mà d'obra que accedeix al mercat de treball, en el desenvolupament de les anomenades "ocupacions atípiques"¹⁵ (treballs temporals, treballs a temps parcial...) i com a estratègies de flexibilització del mercat de treball¹⁶, en l'increment desmesurat de les taxes d'atur entre els autòctons¹⁷, especialment les de l'atur de llarga durada, i en la forta presència de l'economia informal.

En aquest context, s'han de tenir en compte una sèrie de transformacions que han augmentat el "nivell d'acceptabilitat" dels treballador(e)s autòcton(e)s i que serveixen per explicar com és possible que coexisteixin llocs de treball vacants en certes activitats - rebutjats pels autòcton(e)s- amb unes elevadíssimes xifres d'atur entre la població activa. L'increment del nivell de benestar, la consolidació de les institucions de l'Estat del Benestar, l'augment del nivell educatiu i el manteniment de sòlides xarxes familiars han contribuït, segons L. Cachón¹⁸, a elevar el "nivell d'acceptabilitat" dels autòcton(e)s.

D'altra banda, els *factors institucionals* són clau en la situació i en la posició dels immigrants en el mercat de treball. En aquest sentit, tal com sosté L. Cachón¹⁹, des de l'àmbit legal es defineix el "camp de possibilitats" de la inserció dels immigrants. D'aquesta manera, factors normatius determinen negativament, pel simple fet de ser estranger (no comunitari), la posició que poden ocupar aquests treballador(e)s en el mercat de treball. La marginalització i l'exclusió social i econòmica a la que es veuen exposats molts dels

¹⁵ A finals de 1994, 1/3 dels treballadors assalariats tenien un contracte temporal. Aquest tipus de contracte afecta majoritàriament als qui acaben d'entrar en el mercat de treball: joves i dones (Cachón, L., 1995, op. cit)

¹⁶ Caldrà veure quines seran les repercussions de la reforma laboral pactada l'any 1997 pels sindicats (UGT i CCOO) i les patronals (CEOE i CEPIME), la qual pretenia fomentar l'ocupació estable amb la introducció d'un nou contracte per a aturats majors de 45 anys, joves menors de 29, aturats de llarga durada i minusvàlids. Aquesta reforma suposa un primer pas, des de fa més de 10 anys, per intentar allunyar el mercat de treball de la precarietat. Caldrà estudiar més endavant quin podrà ser l'impacte d'aquesta reforma per al col·lectiu immigrant, si bé és improbable que el foment de la contractació indefinida tingui repercussions en els segments on s'ocupen els treballadors immigrants.

¹⁷ La taxa d'atur del 3er trimestre de 1998, segons dades de l'EPA, és del 18.5%. La taxa d'atur masculina és del 13.3% i la femenina és el doble: 26.6% (CES (1999), *Panorama Económico-Social de España*, núm. 57.)

¹⁸ CACHÓN, L. (1997), op, cit.

¹⁹ CACHÓN, L. (1995), "Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España, a *REIS*, núm. 69.

immigrants extracomunitaris no respon únicament a raons culturals i/o econòmiques, sinó que són sistemàticament produïdes per la legislació. La Llei d'Estrangeria (7/1985) construeix la il·legalitat com a realitat i la posició de marginalitat dels immigrants en el mercat de treball. No és el lloc ni el moment de repassar la legislació vigent sobre estrangeria, però sí que podem posar alguns exemples que il·lustren clarament els efectes del "marc institucional de la discriminació". D'entrada, aquells immigrants que queden fora de les barreres legals estan condemnats a la irregularitat i, per tant, a l'economia submergida. El fet que per a la concessió i renovació del permís de treball es tingui en compte la "situació nacional de l'ocupació" -és a dir, sigui necessari que hi hagi escassetat de mà d'obra espanyola en l'activitat i en la zona geogràfica en què es pretén treballar- relega els immigrants a posicions no desitjades pels autòctons. En la mateixa direcció apunta l'establiment dels contingents anuals d'immigrants, els quals pretenen canalitzar els fluxes migratoris a través d'un nombre màxim d'autoritzacions per treballar en aquells sectors d'activitats on el mercat de treball nacional no és capaç de satisfer les necessitats empresarials de forma adequada -generalment en l'agricultura, el servei domèstic i la construcció-. Finalment, la subjecció dels immigrants a la renovació del contracte de treball per poder residir legalment, redueix el seu "poder social de negociació" i els empresaris són conscients d'aquesta relació de dependència. Aquest fet té una gran rellevància en l'estudi de la discriminació, tal com veurem més endavant, en tant que els immigrants -per més mesures legals antidiscriminatòries que s'implantin- difícilment es troben en situació de poder denunciar les pràctiques discriminatòries de què són víctimes.

Per últim, cal recordar que les polítiques de fluxes i d'estada a Espanya estan marcades per una separació conceptual i jurídica entre els immigrants de la Unió Europea i els extracomunitaris. Aquests últims són objecte d'una política restrictiva -recollida en els Acords de Schengen- que reflecteix l'actitud europea que concep la immigració com a amenaça. Les polítiques i accions d'integració, dirigides especialment a immigrants del Tercer Món, han començat a desenvolupar-se només després de la regularització de 1991, sobretot a nivell autonòmic i local, i posen de manifest les dificultats que presenta un col·lectiu de persones amb un estat de precarietat jurídica.

4- ANTECEDENTS EN LA INVESTIGACIÓ SOBRE LA DISCRIMINACIÓ QUE PATEIXEN ELS TREBALLADOR(E)S ESTRANGER(E)S EN EL MÓN LABORAL A ESPANYA

Els antecedents dels estudis sobre la discriminació laboral que pateixen els treballador(e)s migrants en el món laboral ens remetent a les investigacions de Carlota Solé (1991, 1995) i a un projecte internacional de l'OIT (1998).

Ja en l'any 1987, a través de l'ús de tècniques qualitatives, Carlota Solé analitzà la situació laboral i social dels immigrants extracomunitaris a Catalunya, entrevistant als magrebins, africans occidentals, etc. que es dirigien al CITE de Barcelona cercant informació. A partir d'una enquesta sobre racisme sobre una mostra de la població total de Catalunya, l'any 1990²⁰, es publicà l'obra titulada *Discriminación racial en el mercado de trabajo*²¹, en la qual s'analitza la situació de discriminació en el món laboral que pateixen els treballador(e)s estranger(e)s procedents dels països del Tercer Món, atès el fet de l'existència de prejudicis racistes i d'interessos de grup. Si bé aquest estudi es limità a l'àmbit de Catalunya, les seves reflexions són extrapol·lables a la resta d'Espanya.

Més recentment, l'any 1998, l'OIT ha portat a terme el projecte internacional *Lluita contra la discriminació de què són objecte els treballadors migrants i les minories ètniques en el món laboral*, coordinat per Roger Zegers de Beijl, en el qual va participar Espanya juntament amb altres deu països de l'OIT²². L'OIT s'aproxima a l'estudi de la discriminació a partir de tres blocs que foren estudiats per cadascun dels països participants, utilitzant metodologies comunes: "mesura de l'existència o no de discriminació contra la immigració en l'accés al treball"; "anàlisi de la normativa legal antidiscriminatòria" i, en tercer lloc,

²⁰ SOLÉ, C. & HERRERA, E. (1991), *Los trabajadores extranjeros en Cataluña. ¿Integración o racismo?*, Madrid: CIS.

²¹ SOLÉ, C. (1995), op. cit.

Altres referències de la mateixa autora:

-(i col.laboradors) (1992), *Estudi de la realitat social de les minories ètniques al districte de Ciutat Vella*, Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

²² Alemanya, Bèlgica, Canadà, Dinamarca, Estats Units, Finlàndia, Holanda, Regne Unit i Suècia.

“anàlisi de les activitats de formació antidiscriminatòria”. L’objectiu de l’estudi ha estat contribuir a eliminar la discriminació mitjançant la informació als responsables polítics, a les organitzacions d’empresaris i de treballadors i als agents socials dedicats a la formació laboral, sobre com fer més eficaces les mesures legislatives i les activitats de formació.

L’estudi comparatiu ha constatat que les situacions de discriminació negativa són una constant en tots els països estudiats. Si ens centrem en els resultats obtinguts per al cas espanyol, aquests no són massa alentadors. Segons el coordinador internacional de l’estudi, Roger Zegers de Beijl²³, “Espanya és un dels pocs països industrialitzats receptors d’immigrants on encara no s’ha promulgat una legislació específica antidiscriminatòria amb la finalitat de protegir els treballadors no nacionals”. Així doncs, el marc legislatiu antidiscriminatori presenta importants buits i és poc eficaç a la pràctica, tal como ho demostren les conclusions de l’estudi sobre la mesura de la discriminació en l’accés a l’ocupació, les quals constaten una forta discriminació negativa cap als immigrants, en contrast amb el reduït nombre de denúncies de discriminació laboral que es presenten anualment²⁴.

“L’estudi de la normativa antidiscriminatòria en la legislació espanyola”, realitzat per Rafael Pérez Molina²⁵, ens ofereix una bona panoràmica sobre quin és el marc legal antidiscriminatori, les seves mancances i la seva eficàcia. A través d’un recorregut per la legislació internacional ratificada per Espanya, queda clara l’exigència d’un tracte igualitari dels immigrants i autòctons en el món laboral, tot i que Espanya no ha subscrit l’article 14 del Conveni per a l’Eliminació de Totes les Formes de Discriminació Racial (CERD), la qual cosa no permet plantejar queixes individuals a la OIT per motius de discriminació laboral.

²³ OIT (1998), Seminario Nacional en España sobre *La lucha contra la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el mundo laboral*, Madrid, 27 de noviembre de 1997

²⁴ SOS RACISMO, (1998), *El racismo en el Estado español. Informe 1997*, Donostia: Tercera Prensa-Hirugarren Prentsa.

²⁵ PÉREZ MOLINA, R (1996), “La protección contra la discriminación de los inmigrantes en España: del papel mojado a una legislación efectiva”, a COLECTIVO IOÉ & R. PÉREZ MOLINA, *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, Ginebra: OIT.

Al marge d'aquests Convenis i acords internacionals, no existeix cap llei específica que pugui combatre la discriminació en el món del treball. Ni tan sols la *Constitució Espanyola* és receptiva a l'equiparació entre nacionals i no nacionals, ja que l'*art. 14* prohibeix la discriminació entre els nacionals espanyols, per la qual cosa el Tribunal Constitucional (*sentència 107/84*) ha hagut d'advertir de la inexistència d'un principi constitucional d'igualtat que equipari els estrangers amb els espanyols. Tampoc no hem d'oblidar que el dret al treball (*art. 35*) només queda recollit per als nacionals, no per als estrangers. A més a més, la *Constitució* condemna explícitament la discriminació laboral per motius de gènere, però no especifica altres tipus de discriminació laboral que puguin produir-se.

Pel que fa a l'*Estatut de Treballadors (Llei 8/80)*, el text legal més important en matèria laboral que afecta a tots els treballadors assalariats, pràcticament no menciona el col·lectiu d'estrangers -els seus postulats no discriminen entre treballadors en funció de la seva nacionalitat- i encara que presenta fragments amb connotacions clarament antidiscriminatòries, aquests queden força diluïts. Si bé l'*article 17* recull la discriminació per circumstàncies "de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses o polítiques, adhesió als sindicats..." no es fa esment a la discriminació per raons de la diferent nacionalitat, de manera que no podrà establir-se discriminació per aquesta causa²⁶. A més a més, el mencionat article només ampara la igualtat de tracte a partir de la contractació; el moment anterior -l'accés al lloc de treball- no es contempla, per la qual cosa no hi ha possible il·legalitat.

Si ens centrem en la *Llei 7/1985 sobre Drets i llibertats dels estrangers a Espanya* (coneguda com a "Llei d'Estrangeria"), si bé es parla de la preocupació per dotar els estrangers de la "màxima quota de drets i llibertats" i "afavorir la integració de l'estranger en la societat espanyola", en realitat limita les condicions d'accés a l'ocupació només en casos en què no hi hagi treballadors espanyols aturats en el mateix sector i ofici per al qual se sol·licita el permís de treball, en clara consonància amb l'article 35 de la *Constitució*. Lluny d'afirmar drets i fomentar mesures integradores, la *Llei d'Estrangeria* se centra bàsicament

²⁶ POLO SÁNCHEZ, C. (1994), *Derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores extranjeros en España*, Madrid: CES

en abordar els aspectes de control i els requisits legals que han de reunir els estrangers, resultant un text legal “quasi-policial”.

En definitiva, doncs, la legislació laboral espanyola no discrimina els immigrants que treballen en situació legal²⁷, però cal tenir present una important carència, ja que la discriminació laboral a l'estranger no està tipificada com a delictes “ex profeso” -mentre que sí ho estan altres tipus de discriminació (gènere, edat...). Tant el Defensor del Poble com la Direcció General de Migracions només poden informar i plantejar denúncies, però no disposen de potestat per canviar la legislació, sancionar o controlar la legalitat laboral dels immigrants. El mateix *Pla per a la Integració dels Immigrants*²⁸, aprovat el desembre de 1994 pel Consell de Ministres, si bé condemna la discriminació, no és es més que una declaració d'intencions, malgrat testimonii la creixent voluntat política d'evitar les situacions discriminatòries. En aquests moments, l'únic òrgan de l'Administració encarregat de vetllar pel compliment de la legalitat laboral és la Inspecció de Treball; però, segons L. Santos²⁹, la Inspecció realitza poques activitats dedicades a combatre la discriminació laboral i les seves actuacions s'encaminen preferentment cap a la detecció del treball clandestí.

En aquest sentit, Pérez Molina (1996) suggereix la necessitat d'una normativa específicament antidiscriminatòria o, en tot cas, que la discriminació per diferent nacionalitat sigui inclosa en l'Estatut dels Treballadors, així com també els mecanismes sancionadors de tals pràctiques. Les mesures legals que s'han dissenyat contra la discriminació en l'ocupació per motius de gènere podrien servir de model. A més a més, proposa la creació d'un òrgan de l'administració encarregat de vetllar, informar i potenciar el compliment d'aquestes mesures antidiscriminatòries. Paral·lelament a les sancions, la informació i la potenciació del compliment de les mesures antidiscriminatòries és un aspecte fonamental, mitjançant el

²⁷ (Ibid.)

²⁸ MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES (1995), *Plan para la integración social de los inmigrantes*, Madrid.

²⁹ SANTOS, L. (1993), “Elementos jurídicos de la integración de los extranjeros”, a *Inmigración e Integración en Europa*, Barcelona: Itinera (Fundación Paulino Torras Domènech)

desenvolupament de cursos de formació a persones vinculades a l'Administració, campanyes antidiscriminatòries entre la població (escoles, agents socials...).

Una limitació important de la legislació antidiscriminatòria és la dificultat de trobar queixes per discriminació laboral presentades per immigrants, la qual cosa fa difícil conèixer amb exactitud la dimensió del problema i l'eficàcia de les mesures legals. Tal com sosté Pérez Molina (1996), difícilment algú podrà fer ús d'aquest dret si el preu a pagar és tan car. Les represàlies laborals que poden derivar-se d'una denúncia dificulten l'aplicació de la legislació laboral. En aquest sentit, és la pròpia Llei d'Estrangeria la que impedeix les denúncies, ja que crea una relació de subordinació i de dependència molt clara entre l'immigrant i l'empresari, a diferència del que passa amb el treballador autòcton. Mantenir el permís de treball i de residència -i, per tant, evitar l'expulsió i/o la irregularitat- depèn de la renovació -sovint anual- del contracte de treball, la qual cosa proporciona a l'empresari un enorme poder i eludeix qualsevol possibilitat de denúncia. Per a un immigrant, l'acomiadament suposa perdre-ho tot. En aquesta situació de vulnerabilitat, la víctima difícilment pot fer esment i ús dels seus drets.

L'aprovació d'un nou *Reglament de la Llei Orgànica sobre Drets i Llibertats dels estrangers a Espanya* (1996) ha servit, entre altres reformes, per adoptar un nou sistema de permisos de residència i de treball, amb la introducció d'un "permís permanent", de caràcter indefinit, per als estrangers que hagin residit legalment a Espanya durant sis anys. Més endavant caldrà estudiar quin ha estat l'impacte d'aquest nou "permís permanent", en tant que l'immigrant pot ja mantenir el seu estatus legal independentment de la tinença o no d'un contracte de treball. Aquest fet, sense dubte, reduirà substancialment la relació de dependència dels treballador(e)s estranger(e)s respecte a l'empresari, per la qual cosa l'estranger(a) tindrà molta més força per defensar i reivindicar els seus drets.

Ara per ara, els sindicats, que són les organitzacions socials més properes als immigrants, han de ser els vehicles "naturals" de defensa del treballador(a) estranger(a), tot i que la baixa afiliació sindical entre els immigrants i la clandestinitat amb què molts han de viure la seva militància sindical -per por a convertir-se en un treballador(a) "reivindicatiu" i perdre el lloc de treball- ho converteix en una tasca enormement difícil.

Malgrat tot, tant per UGT com CC.OO, segons un estudi realitzat per Lorenzo Cachón³⁰, l'explotació laboral respecte al col·lectiu d'immigrants és un tema de preocupació prioritària. Treballen acticament per a la seva eradicació, tant des de l'àmbit de la sensibilització social como des del control dels abusos. Ambdós sindicats tenen assumit el compromís de desenvolupar polítiques antidiscriminatòries en la negociació col·lectiva i en les pràctiques a les empreses. Tot i així, són encara excepcionals els convenis col·lectius que contenen clàusules antidiscriminatòries per raons de nacionalitat o "raça", com per exemple els sectors "Gelats", "Indústria tèxtil i la confecció" i "Comerç de paper i arts gràfiques"; aquests no són justament els sectors on hi ha una major presència de població immigrant.

Pel que fa a l'anàlisi de "l'existència o no de discriminació contra immigrants en el moment d'accedir a una ocupació", el Colectivo Ioé³¹ fou l'equip encarregat de realitzar l'estudi, aplicant rigorosament el disseny d'investigació que van utilitzar homogèniament tots els països participants. El mètode emprat, "proves d'actors en situacions reals³²", totalment innovador a Espanya, va consistir en formar parelles entre un jove marroquí i un jove autòcton de la mateixa edat, aparença, nivell formatiu i experiència laboral. Ambdós havien de localitzar ofertes d'ocupació adequades al seu perfil, presentar-se a sol·licitar-les en les mateixes condicions i posar al contractador en la situació d'haver de decidir-se per un. Madrid, Barcelona i Màlaga foren les tres unitats d'anàlisi i els sectors d'activitat estudiats van ser els serveis, la construcció i la indústria. El disseny de la investigació preveia que, en cas que resultés un 10% ("taxa crítica") de diferència de tracte, es podria admetre l'evidència empírica de discriminació.

Els resultats foren del 35.6% de diferència a favor del sol·licitant autòcton; és a dir, 3,5 vegades per sobre de la "taxa crítica". Per àrees geogràfiques seleccionades, Barcelona i

³⁰ CACHÓN, L. (1998), "Los sindicatos españoles y la inmigración", a *Migraciones*, num. 4

³¹ COLECTIVO IOÉ (1996a), "Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo", a COLECTIVO IOÉ & R. PÉREZ MOLINA, *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, Ginebra: OIT.

El COLECTIVO IOÉ també es va ocupar de realitzar el tercer bloc: "Activitats de formació antidiscriminatòria a Espanya". L'informe pot consultar-se a: COLECTIVO IOÉ (1996b), *Actividades de formación antidiscriminatoria en España*, Ginebra: OIT.

³² Per a més informació sobre el mètode emprat i els seus orígens podeu consultar l'informe espanyol (COLECTIVO IOÉ, 1996^a op. cit)

Madrid mostren una proporció de més del doble del mínim requerit, igualant-se gairebé a la “taxa crítica” la proporció obtinguda a Màlaga. Per sectors d’activitat, els serveis presenten una elevada taxa de discriminació, la indústria se situa en una posició intermitja i la construcció no assoleix la “taxa crítica”.

Finalment, un altre treball significatiu en l’estudi de la discriminació és la investigació que ha portat a terme Lorenzo Cachón³³, en el marc de la investigació “Prevenir el racisme en el treball”, impulsada per la *Declaració conjunta de Florència* (1995) i la *Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball* i realitzada a cadascun dels països membres de la UE. L’objectiu de la investigació era analitzar els codis de bona conducta i les polítiques actives de no discriminació als immigrants en les empreses. L’estudi espanyol es va centrar en tres casos: l’actuació dels sindicats majoritaris CC.OO i UGT; la situació d’una empresa minera a Lleó i d’una altra empresa agrícola a Aragó. Una constatació bàsica de l’estudi és que mentre els països del nord d’Europa permeten localitzar fàcilment exemples de negociació laboral i de contractació que poden catalogar-se com a bones pràctiques per tal de combatre el racisme en el lloc de treball, en els països del sud, com ara Espanya, ha estat una tasca molt laboriosa.

Ara bé, sense dubte, tots aquests estudis que hem ressenyat han obert un camp molt important en l’estudi de la discriminació. Però cal anar més enllà, ja que a més a més de la comprovació empírica de la discriminació en el moment d’accedir a l’ocupació, és necessari estudiar les condicions laborals discriminatòries un cop dins del mercat laboral, en el mateix lloc de treball. És a dir, cal analitzar les situacions de discriminació en les condicions laborals entre treballadors autòctons i immigrants i examinar fins a quin punt, paral·lelament a l’etnoestratificació del mercat de treball, s’estan produint “condicions especials per a immigrants” i per què.

³³ CACHON, L. et altri (1995), *Prevenir el racismo en el trabajo. Informe sobre España*, Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

CACHON, L. et altri (1997) *Buenas prácticas para la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el trabajo. Estudio de casos en España*, Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

5- METODOLOGIA EMPRADA PER INVESTIGAR LA DISCRIMINACIÓ EN LES CONDICIONS LABORALS. INCIDÈNCIES METODOLÒGIQUES

Es va optar per una aproximació qualitativa al fenomen, prenent les empreses com a unitat d'anàlisi. El treball de camp, tal com detallem al llarg d'aquest apartat, podem resumir-lo en dues fases: una etapa quantitativa preliminar i una etapa qualitativa central. En la primera etapa es va emprar l'enquesta per correu com a tècnica de recollida de dades, amb la finalitat que els resultats servissin per dissenyar una mostra d'empreses susceptibles de ser estudiades a través d'entrevistes en profunditat -segona etapa- en l'espai físic de l'empresa, tant a treballador(e)s estranger(e)s com a treballador(e)s autòcton(e)s de les diferents categories laborals. Es tractava d'enfocar la discriminació des de diversos angles i poder contrastar les diferents percepcions dels actors, així com també poder accedir a les situacions de discriminació encobertes o no aparents. L'anàlisi pormenoritzat de les diferents fases del treball de camp des dels seus inicis, mostra els següents trets:

Un dels primers problemes que se'ns va plantejar, fou com seleccionar les empreses a estudiar, ja que CCOO no disposa de dades sobre quines són les empreses de la comarca amb treballador(e)s estranger(e)s. Fou aquest el detonant que des del sindicat es pensés en els delegats sindicals i en els responsables de la Secció Sindical com a via d'accés a les empreses. A tal efecte, es va dissenyar un qüestionari per correu (veure Annex I), que el sindicat va trametre als delegats i als responsables de Secció Sindical de tota la comarca. El qüestionari incloïa una fitxa amb dades generals sobre l'empresa, coneixement sobre si hi treballaven o no treballador(e)s estranger(e)s i, en cas afirmatiu, una fitxa personal amb dades socio-demogràfiques i sobre les condicions laborals de cadascun(a) dels treballador(e)s estranger(e)s. A més a més, es demanava per escrit la percepció del propi delegat sobre si hi havia diferències o no en les condicions laborals entre treballador(e)s estranger(e)s i autòcton(e)s.

Som conscients de la gran limitació que aquesta estratègia comporta, ja que necessàriament es deixaven de bell antuvi de banda les petites empreses sense representació sindical i se sobredimensionaven aquelles branques d'activitat amb més representació sindical, com ara el metall, el tèxtil o el químic. Hem intentat esmenar aquesta pèrdua

d'informació incloent en el qüestionari una pregunta sobre si l'empresa compta amb altres empreses subcontractades o similars on hi haguessin treballador(e)s estranger(e)s, amb la finalitat de poder contactar amb elles.

Lògicament, resultaria poc objectiu pretendre estudiar la discriminació en els condicions laborals a partir de la percepció dels delegats sindicals. Cal tenir en compte que aquests qüestionaris constituïen només la primera fase del treball de camp, de manera que les respostes dels delegats havien de ser el punt de partida per poder seleccionar, posteriorment, les empreses on realitzar els estudis de casos i contrastar la seva percepció. Però la informació dels delegats resulta enormement valuosa en un altre sentit, donat que es tracta d'un bon indicador sobre quin és el grau de sensibilització de la base sindical vers el tema de la "discriminació" i, en conseqüència, permet veure cap on s'ha d'enfocar les accions sindicals.

Vàrem mostrar les nostres reticències a l'hora d'optar per l'enquesta per correu, donat que es tracta d'un instrument de recollida de dades que només és eficaç quan es tracta de col·lectius amb un nivell d'estudis elevat i, tot i així, generalment no es contesten més del 30% dels qüestionaris. Malgrat ser-ne conscients, des de CCOO es va considerar que el fet que els destinataris fossin delegats sindicals, amb el grau de compromís que això suposa, i que l'enquesta fos enviada des del mateix sindicat, permetria assegurar una major motivació i, per tant, s' un percentatge de respostes superior al que acostuma a ser habitual. Les previsions no es compliren totalment, tal com detallem més endavant.

L'Annex I recull els dos qüestionaris: un per a les empreses sense treballador(e)s estranger(e)s, amb només algunes dades generals sobre l'empresa, i un segon qüestionari per a les empreses amb treballador(e)s estranger(e)s. Per tal de no condicionar les respostes dels enquestats, la variable "discriminació en les condicions laborals" no apareix com a tal. El qüestionari s'ha plantejat a partir de la constatació o no de diferències en les condicions laborals i del sentit de les mateixes, entre els diferents col·lectius de treballador(e)s. En aquest sentit, prenent els *treballador(e)s autòcton(e)s* com a grup de referència, al llarg del qüestionari es va comparant sistemàticament la seva situació amb, d'una banda, la dels *treballador(e)s extracomunitari(e)s del Tercer Món*, i, per l'altra, amb la dels *treballador(e)s comunitari(e)s o no comunitari(e)s del Primer Món*. L'opció d'agregar els treballador(e)s en

aquestes tres categories obeeix al fet que esperàvem trobar diferents situacions de discriminació segons el tipus de treballador(a) estranger(a); és a dir, casos de discriminació negativa als treballador(e)s extracomunitari(e)s del Tercer Món respecte als autòcton(e)s, i, al mateix temps, possibles casos de discriminació positiva als treballador(e)s comunitari(e)s o no comunitari(e)s del Primer Món respecte als autòcton(e)s.

Pel que fa a la variable "condicions laborals", aquesta s'ha operacionalitzat a partir d'una sèrie d'indicadors que es mesuren en el qüestionari:

- ingressos mensuals en els complements, els plus i les hores extres
- jornada laboral
- distribució de les tasques
- tipus de contracte
- distribució dels torns o dels horaris de treball
- distribució de les hores extres
- desplaçaments per motius de treball
- oportunitats de promoció o sol.licituds d'ascens
- informació sobre cursos de formació
- tracte personal rebut per part dels superiors jeràrquics

Els dos qüestionaris es van enviar a un total de 700 empreses - totes les empreses de la comarca on CCOO té delegat sindical-, durant la primera setmana del mes de maig de 1998. Més dels 2/3 de les empreses pertanyen als rams minerometalúrgic, tèxtil i químic; de manera que queden subrepresentades branques com l'alimentació, l'agricultura, el comerç, l'hosteleria, la construcció i altres activitats de serveis, on justament es concentren majorment els treballador(e)s estranger(e)s. Arnau Funes, des de CCOO, es va encarregar d'anar recollint les enquestes i de resoldre tots els dubtes que tinguessin els delegats en el moment de respondre els qüestionaris. Segons les apreciacions d'Arnau Funes, hi va haver força obstacles en la recollida de dades. En algunes empreses s'estava en procés d'elecció del delegat sindical quan va arribar al destinatari el qüestionari, la qual cosa va fer que o bé no s'omplís, o bé el respongués qualsevol dels afiliats. En d'altres, delegats o afiliats al sindicat es negaven a omplir el qüestionari perquè el trobaven massa complex, per la qual cosa el propi Arnau Funes va haver d'anar personalment a moltes de les empreses i respondre ell mateix les preguntes a partir de les seves respostes orals. Donat que pràcticament no es rebien qüestionaris dels rams d'activitat amb una representació sindical

més dèbil, Arnau Funes va contactar amb alguns dels afiliats sindicals en aquests rams per tal de fer-los arribar els qüestionaris. En síntesi, trobem una heterogeneïtat tal de situacions que, des del punt de vista, científic, invaliden els resultats obtinguts. Ara bé, donat que aquesta estratègia de recollida d'informació només havia de servir per seleccionar les empreses sobre les que es faria l'estudi de cas, la manca de rigor metodològic queda pal.liada.

Finalment, a finals de juliol de 1998 es va donar per acabada la recollida dels qüestionaris. Només es van recollir 103 qüestionaris, 61 dels quals corresponien a empreses sense treballador(e)s estranger(e)s. El percentatge de respostes ha estat molt baix (14.7%), la qual cosa apunta, entre altres factors, a una manca de conscienciació sobre la problemàtica i/o d'interès sobre el tema per part dels delegats sindicals.

A continuació presentem unes taules que recullen algunes de les dades sobre les 42 empreses amb treballador(e)s estranger(e)s que van respondre el qüestionari: branca d'activitat de l'empresa i algunes característiques dels estranger(e)s que hi treballen: sexe, país d'origen i ingressos. Som conscients que aquestes dades no poden ser tractades estadísticament, donades les anomalies que hem anat assenyalant en el moment de ser recollides. Ara bé, sí poden servir per tenir una panoràmica sobre quin és l'estat de la qüestió i sobre quines són les empreses que caldrà seleccionar.

NOMBRE D'EMPRESES AMB TREBALLADORS/RES ESTRANGERS/RES SEGONS BRANCA D'ACTIVITAT:

Metall	16
Hosteleria	5
Alimentació	5
Agricultura	4
Químic	3
Transport	3
Serveis	2
Tèxtil	1
Construcció	1
Logística	1
Neteja	1

S'observa una clara sobrerrepresentació de la branca del metall i poca presència de les branques més dèbils en representativitat sindical (agricultura, hosteleria, serveis, neteja...), on justament es concentra major proporció de treballador(e)s estranger(e)s.

TREBALLADOR(E)S ESTRANGER(E)S COMUNITARI(E)S I NO COMUNITARI(E)S SEGONS SEXE I INGRESSOS

	1		2		3		4		5		6		TOTAL
	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	
<i>Total no UE</i>	-	-	-	-	-	-	4	6	9	-	9	1	29
<i>Total no UE</i>	-	-	1	-	25	6	60	3	22	1	16	-	137
TOTAL													166

1 = < 40.000 pts.

2 = 40.000 pts. < x < 70.000 pts.

3 = 70.000 pts. < x < 100.000 pts.

4 = 100.000 pts. < x < 150.000 pts.

5 = 150.000 pts. < x < 250.000 pts.

6 = > 250.000 pts.

TREBALLADOR(E)S ESTRANGER(E)S SEGONS PAÍS D'ORIGEN, SEXE I INGRESSOS

	1		2		3		4		5		6		TOTAL
	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	
Marroc	-	-	1	-	20	5	51	2	16	-	-	-	97
Alemanya	-	-	-	-	-	-	3	1	2	-	4	1	11
Japó	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	10
França	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	2	-	9
Itàlia	-	-	-	-	-	-	1	-	3	-	1	-	5
Argentina	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1	-	4
Gàmbia	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	3
Perú	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	3
Polònia	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
Rússia	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
Camerún	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Portugal	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2
Països Baixos	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	2
Uruguai	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Canadà	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Suïssa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Cuba	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Guinea	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Rep.Dominicana	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Paraguai	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Regne Unit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Nigèria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Colòmbia	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Xina	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Filipines	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Bulgària	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1

1 = < 40.000 pts.

2 = 40.000 pts. < x < 70.000 pts.

3 = 70.000 pts. < x < 100.000 pts.

4 = 100.000 pts. < x < 150.000 pts.

5 = 150.000 pts. < x < 250.000 pts.

6 = > 250.000 pts.

D'aquests 42 qüestionaris, només 12 entrevistats afirmen que a la seva empresa existeixen diferències en les condicions laborals entre treballador(e)s estranger(e)s i treballador(e)s autòcton(e)s. A continuació presentem un llistat que recull la freqüència en què apareix cadascun dels indicadors de "condicions laborals diferents", segons els col·lectius implicats:

COMPARACIÓ DE LES CONDICIONS LABORALS DELS TREBALLADOR(E)S EXTRACOMUNITARI(E)S DEL TERCER MÓN AMB LES DELS AUTÒCTON(E)S. (Freqüència en què apareix cada resposta)

A igual categoria laboral...:

-els extracomunitari(e)s cobren menys tant en els complements i plus com en les hores extres	7 vegades
-els extracomunitari(e)s cobren menys en els complements i plus	1 vegada
-els extracomunitari(e)s realitzen major jornada no retribuïda	4 vegades
-els extracomunitaris(e)s realitzen les tasques més desagradables	1 vegada
-els extracomunitaris(e)s realitzen les tasques més repetitives, arriscades i desagradables	2 vegades
-als extracomunitaris(e)s se'ls ofereixen menys hores extres	3 vegades

COMPARACIÓ DE LES CONDICIONS LABORALS DELS TREBALLADOR(E)S COMUNITARI(E)S O EXTRACOMUNITARI(E)S DEL PRIMER MÓN AMB LES DE LES DELS AUTÒCTON(E)S

A igual categoria laboral...:

-els autòcton(e)s cobren menys en els complements i plus	1 vegada
-els autòcton(e)s cobren menys tant en els complements i plus como en les hores extres	1 vegada

-els comunitari(e)s realitzen major jornada retribuïda i no retribuïda	1 vegada
-els comunitari(e)s realitzen les tasques més repetitives, arriscades i desagradables	1 vegada
-als comunitaris(e)s se'ls ofereixen menys hores extres	1 vegada
-els comunitaris(e)s es desplacen més fora de Catalunya	1 vegada

Seguidament oferim una fitxa amb les característiques de les 12 empreses que sí presenten alguna situació de discriminació (ubicació geogràfica, branca d'activitat i nombre de treballador(e)s estranger(e)s i treballador(e)s autòcton(e)s), segons la percepció del delegat sindical o afiliat que va respondre el qüestionari. El nom de les empreses roman en l'anonimat per raons d'ètica professional

EMPRESSES AMB DISCRIMINACIÓ

empresa 1

Localitat: El Prat

Branca: Alimentació (repartició i venda fruita)

12 treballadors autòctons i 1 marroquí.

empresa 2

Localitat: St. Feliu de Llobregat

Branca: Metall (montatge aixetes)

47 treballadors autòctons i 1 polonès

empresa 3

Localitat: Cornellà de Llobregat

Branca: Químic

169 treballadors autòctons, 1 peruà, 1 alemany i 7 marroquins

empresa 4

Localitat: St. Boi de Llobregat

Branca: Metall (motors elèctrics)

12 treballadors autòctons i 1 polonès

empresa 5

Localitat: Castelldefels

Branca: pirotècnia

7 treballadors autòctons i 1 marroquí

empresa 6

Localitat: Martorell

Branca: Transport

17 treballadors autòctons i 1 marroquí

empresa 7

Localitat: Pallejà

Branca: Metall

104 treballadors autòctons i 3 alemanys

empresa 8

Localitat: Viladecans

Branca: Hosteleria

32 treballadors autòctons i 2 marroquins

empresa 9

Localitat: El Prat

Branca: Transport

7 treballadors autòctons i 1 marroquí

empresa 10

Localitat: Castellbisbal

Branca: Metall

69 treballadors autòctons i 1 marroquí

empresa 11

Localitat: Viladecans

Branca: Alimentació

50 treballadors autòctons, 2 peruans, 2 russos i 16 marroquins

empresa 12

Localitat: Castellví de Rosanes

Branca: Construcció

23 treballadors autòctons i 6 marroquins

Tal com es desprèn d'aquestes dades, gairebé a les 12 empreses el delegat sindical constata discriminació negativa a treballador(e)s extracomunitari(e)s, mentre que hi ha algun cas (*empresa 7*) on la situació de discriminació negativa es produeix vers els treballador(e)s autòcton(e)s respecte als comunitari(e)s o no comunitari(e)s del Primer Món.

Un cop analitzats els qüestionaris, es va procedir a la selecció de les empreses que integrarien la segona part del treball de camp: l'estudi de casos a les empreses, mitjançant la realització d'entrevistes a treballador(e)s estrangers i a treballador(e)s autòctons de les diferents categories laborals. D'entrada, les 12 empreses on el delegat sindical havia denunciat situacions de discriminació havien de ser analitzades, a fi i efecte d'estudiar en profunditat com aquesta es manifesta i quina és la postura dels actors implicats. De les 30 empreses restants amb treballador(e)s estranger(e)s a la plantilla -en les quals el delegat sindical no havia detectat discriminació-, vam escollir-ne 10, amb la intenció de poder corroborar en quina mesura les apreciacions del delegat sindical es corresponien a la realitat observada i de detectar possibles casos de discriminació encoberta. La selecció d'aquestes 10 empreses es va fer en funció del tamany de l'empresa, la branca d'activitat i la composició de treballador(e)s estrangers(e). D'aquesta manera, es va procurar escollir empreses grans, amb molts treballador(e)s estranger(e)s i, preferentment, de branques subrepresentades en el total de qüestionaris, com ara l'hosteleria i l'agricultura. A continuació presentem una fitxa de les 10 empreses seleccionades.

EMPRESSES SENSE DISCRIMINACIÓ

empresa 13

Localitat: Esplugues de Llobregat

Branca: Metall

293 treballadors autòctons i 10 japonesos

empresa 14

Localitat: St. Feliu de Llobregat

Branca: Metall

47 treballadors autòctons i 15 marroquins

empresa 15

Localitat: Cornellà de Llobregat

Branca: Alimentació

156 treballadors autòctons, 13 marroquins i 1 dominicà

empresa 16

Localitat: St. Feliu de Llobregat

Branca: Químic

190 treballadors autòctons, 7 francesos i 1 suís

empresa 17

Localitat: St. Just Desvern

Branca: Químic

215 treballadors autòctons, 10 marroquins, 3 alemanys i 1 italià

empresa 18

Localitat: Castelldefels

Branca: Hosteleria

4 treballadors autòctons, 2 marroquins, 2 argentins, 2 francesos i 1 italià.

empresa 19

Localitat: St. Feliu de Llobregat

Branca: Metall

92 treballadors autòctons, 2 marroquins i 1 francès

empresa 20

Localitat: St. Just Desvern

Branca: Automoció

264 treballadors autòctons, 2 canadencs, 1 holandès, 1 alemany, 1 anglès i 1 argentí.

empresa 21

Localitat: St. Boi de Llobregat

Branca: Metall

44 treballadors autòctons, 2 marroquins i 1 polonès

empresa 22

Localitat: Viladecans

Branca: Agricultura

1 treballador autòcton i 4 marroquins.

Un cop seleccionades les empreses, es van confeccionar els guions d'entrevista (Annex II). Aquest guions estan pensats per tal que l'entrevistador pugui entrevistar diferents treballador(e)s de l'empresa seleccionada, tenint en compte els següents criteris: d'una banda, que representin la varietat de situacions dels treballador(e)s pel que fa al seu lloc de procedència (autòcton(a), extracomunitari(a) del Tercer Món i comunitari(a) / no comunitari(a) del Primer Món); d'altra banda, treballadors que representin els diferents nivells jeràrquics de l'empresa en els quals hi hagi autòctons i estrangers en una mateixa categoria laboral.

A l'hora d'elaborar els guions, es van tenir en compte dues dimensions: d'una banda, si l'entrevistat era un treballador(a) autòcton(a) o un treballador(a) estranger(a); d'altra

banda, si l'empresa escollida tenia només un tipus de treballador(e)s estranger(e)s -o bé només extracomunitari(e)s del Tercer Món o bé només comunitari(e)s/ no comunitari(e)s del Primer Món-, o, pel contrari, presentava treballador(e)s estranger(e)s dels dos tipus -tant extracomunitari(e)s del Tercer Món com comunitari(e)s/ no comunitari(e)s del Primer Món. Partint de la combinació d'aquestes dues dimensions, s'elaboraren quatre guions diferents que, si bé inclouen les mateixes variables, presenten algunes diferències:

A les empreses amb només un tipus de treballador(e)s estranger(e)s, la comparació de les condicions de treball dels diferents col·lectius es feia a dues bandes: autòcton(e)s amb extracomunitari(e)s del Tercer Món, o bé autòcton(e)s amb comunitari(e)s / no comunitari(e)s del Primer Món.

A les empreses amb dos tipus de treballador(e)s estranger(e)s, la comparació de les condicions de treball dels diferents col·lectius es feia a tres bandes: autòcton(e)s amb extracomunitari(e)s del Tercer Món i amb comunitari(e)s / no comunitari(e)s del Primer Món.

L'operacionalització de les "condicions laborals" s'ha basat en els mateixos indicadors que els que s'han assenyalat en el guió del qüestionari. Anàlogament, s'omet en les entrevistes el concepte "discriminació", de manera que en tot moment es parla de "diferències en les condicions laborals", per tal de no condicionar les respostes dels entrevistats.

Per a realitzar el treball de camp, l'entrevistador(a) havia de contactar amb el gerent o el director de recursos humans de l'empresa, presentant la recerca com un estudi sobre "Les condicions laborals dels treballador(e)s estranger(e)s a la comarca del Baix Llobregat", tot fent esment de les entitats que participen en l'estudi -el grup de recerca CEDIME de la UAB, la Fundació Jaume Bofill i el Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers (CITE) de CCOO- i sol·licitant la seva autorització per realitzar entrevistes a algun dels treballador(e)s. En cap moment es podia anomenar la paraula "discriminació". Es va optar per no entrar a les empreses de la mà del delegat sindical, donada l'evidència de les reticències per part d'alguns empresaris. A través de CCOO es van aconseguir el telèfon i l'adreça d'algunes de les empreses que integraven la mostra, si bé la majoria no van poder ser localitzades a través

del sindicat. El període fixat per a la realització de les entrevistes foren els mesos de novembre i desembre de 1998 i el mes de gener de 1999.

L'etapa dels contactes telefònics i personals amb les empreses va estar impregnada d'incidències. En alguns dels qüestionaris, el nom de l'empresa no existia en el registre mercantil, ja fos perquè la persona enquestada no coneixia o no volia donar el nom real de l'empresa, ja fos perquè es tractava d'alguna empresa estacional que ja estava donada de baixa en el moment de realitzar el treball de camp. Aquest va ser el cas de les empreses 5, 9 i 22. En molts altres casos, els empresaris i/o gerents es negaven a autoritzar la realització del treball, amb excuses de tot tipus: algunes empreses manifestaven el seu interès pel tema, però van donar el pretext de la manca de temps: "no se encuentra el director en este momento... el mes de diciembre es muy complicado para cualquier cosa" (*empresa 19*); "no podem perdre ni un minut en entrevistes" (*empresa 21*); "tenim molta feina durant les festes nadalenques" (*empresa 8*); "els treballadors no poden perdre temps de treball" (*empresa 3*); "estem desbordats per la feina" (*empresa 10*). D'altres empreses van mostrar directament la seva disconformitat, ja fos manifestant la negativa a realitzar les entrevistes (*empresa 2* i *empresa 11*), o bé d'una manera més rotunda: "no quiero oír hablar de cosas de este tipo" (*empresa 12*); "estamos hartos de que nos hagan encuestas sobre este tema" (*empresa 14*); "el trabajador extranjero no quiere que se le entreviste" (*empresa 6*).

Quan l'entrevistador va sol·licitar a l'*empresa 10* -una de les empreses que havia manifestat que no disposava de temps per autoritzar el treball de camp-, l'adreça particular del treballador marroquí de la plantilla per tal de poder contactar-hi fora de l'horari laboral, la secretària va respondre que "les directrius prohibeixen proporcionar informació sobre els seus treballadors a qualsevol persona aliena a l'empresa". En el cas d'una de les empreses (*empresa 1*), quan l'entrevistador va intentar contactar directament amb el treballador marroquí de la plantilla, esperant-lo a la sortida de la feina, l'encarregat el va fer fora de males maneres. En el cas de l'*empresa 8*, quan l'entrevistadora va personar-se a l'empresa després que la secretària li digués per telèfon diverses vegades que el gerent no hi era i que no li podia donar cap resposta de moment, la mateixa secretària va tornar a dir-li que els "amos no hi són" i no va deixar-la entrar. En altres casos, com el de l'*empresa 4*, tan aviat com l'empresari es va assabentar que les dades que l'entrevistador tenia procedien de

CCOO, les reticències encara es feien més evidents: “Aquí tractem molt bé els estrangers i, a més a més, no tenim intenció de contractar-ne cap més, ni d’estranger ni d’aquí”.

Però tantes incidències, si bé han impedit la realització de molts dels estudis de casos previstos, ens han proporcionat tanta o més informació que les mateixes entrevistes. Precisament, aquestes empreses a les quals no s’ha pogut accedir són justament les que tenen treballador(e)s extracomunitari(e)s del Tercer Món, treballadors marroquins en la majoria dels casos. Per tant, les dificultats i les negatives són un perfecte indicador que el tema de les diferències en les condicions laborals és molest i aixeca suspicàcies entre els empresaris i treballador(e)s autòcton(e)s de nivells intermitjos, la qual cosa fa pensar que les condicions laborals aquests treballador(e)s extracomunitari(e)s del Tercer Món presenten moltes irregularitats no presents en el cas de treballador(e) d’altres procedències.

Vàrem optar per no insistir en la recerca de dades sobre aquestes empreses. Corríem el perill que alguns empresaris, després que contactéssim amb ells, associessin la presència d’un treballador(a) estranger(a) amb “problemes” i “maldecaps”, la qual cosa podria suposar l’acomiadament del treballador estranger o el fet que no se’n contractés cap altre. Cal tenir molt present que molts treballadors estrangers amb militància sindical viuen clandestinament la seva afiliació a l’empresa, per la qual cosa pot arribar a ser molt perjudicial que des del sindicat, tot i que essent indirectament, es contacti amb l’empresari.

Finalment, només vàrem poder realitzar el treball de camp a les següents empreses.

empresa 7

entrevista a 2 treballadors comunitaris
entrevista a 1 treballador autòcton

empresa 13

entrevista a 1 treballador extracomunitari del Primer Món
entrevista a 1 treballador autòcton

empresa 15

entrevista a 1 treballador extracomunitari
entrevista a 1 treballador autòcton

empresa 16

entrevista a 1 treballador comunitari i a 1 treballadora comunitària
entrevista a 1 treballador autòcton i a 1 treballadora comunitària

empresa 18

entrevistes a 1 treballador comunitari i a 1 treballadora comunitària
entrevista a 1 treballador autòcton

Les dades parlen per si soles. A excepció d'un cas (empresa 15), només les empreses amb treballador(e)s comunitari(e)s o extracomunitari(e)s del Primer Món van autoritzar el treball de camp. Una possible explicació d'aquest fenomen és el fet que aquests treballador(e)s estranger(e)s ocupin majorment càrrecs tècnics en l'empresa, la qual cosa pot facilitar que siguin fàcilment autoritzats per respondre una entrevista d'aquestes característiques i que l'empresari no consideri que la productivitat se'n ressenteix. Però darrera d'aquests resultats hi ha molt més, ja que se'ns va negar sistemàticament l'accés a empreses on treballen treballador(e)s extracomunitari(e)s del Tercer Món, precisament el col·lectiu d'estranger(e)s més indefens, amb condicions de treball més precàries i on l'empresari pot tenir més a "ocultar".

Un altre aspecte que també cal destacar és que entre aquestes 5 empreses que integren la mostra final, només en el qüestionari de l'empresa 7 s'havien denunciat diferents condicions entre els diferents col·lectius de treballadors segons el lloc d'origen -més concretament, entre autòctons i comunitaris-. Per tant, de les 12 empreses etiquetades com a "empreses amb situacions de discriminació", en base als resultats dels qüestionaris, només ha estat possible accedir a una d'elles.

Donat que només disposàvem d'una entrevista a empreses amb treballador(e)s extracomunitari(e)s (empresa 15), a principis de desembre de 1998, CCOO es va encarregar de convocar per correu a tot(e)s els treballador(e)s estranger(e)s afiliats que treballessin a les 22 empreses seleccionades, per tal que assistissin a les oficines del CITE (Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers) de Viladecans, de Martorell i de Cornellà, en un dia i hora determinada -7, 16 i 21 de desembre, respectivament-, i poguessin ser entrevistats allà. Si bé aquesta mesura significava renunciar a la possibilitat d'analitzar la discriminació "in situ", era l'única alternativa que ens quedava per poder estudiar aquest col·lectiu. Però malauradament, cap dels treballadors estrangers va assistir a cap de les tres convocatòries. No sabem si la causa de la no assistència fou el temor a les represàlies, l'esforç que suposava haver de desplaçar-se després d'acabar la jornada laboral o el fet que molts d'ells treballessin

en el torn de nit. O potser va ser una combinació de totes les causes. Un cop més, se'ns tancava una altra possibilitat d'ampliar el treball de camp.

De la mà del responsable de les oficines del CITE del Baix Llobregat, Antonio García, es va pensar en una altra estratègia: que ell mateix convoqués per telèfon a treballadors extracomunitaris del Tercer Món que conegués personalment i a qui pogués interessar col·laborar en la recerca. Donat que ens vàiem obligats a descartar completament les empreses seleccionades que ens quedaven per entrevistar -donades les reticències expressades-, va semblar pertinent contactar amb treballadors dels sectors on majorment s'ubiquen els immigrants -l'agricultura i la construcció- i que estaven subrepresentats en els qüestionaris degut a la seva dèbil afiliació sindical. Antonio García va emplaçar aquests immigrants el diumenge 24 de gener de 1999, pel matí, a les oficines del CITE de Viladecans. Van assistir-hi un total de 8 treballadors marroquins de l'agricultura i de la construcció. Es van poder entrevistar tots ells -alguns en l'interior d'un bar de Viladecans que freqüenten els diumenges pel matí-, aplicant el guió d'entrevista que havíem dissenyat per a treballador(e)s estranger(e)s (veure annex II).

Al mateix temps, Antonio García ens va facilitar el contacte amb una empresa municipal del sector de l'agricultura, que acostuma a tenir algun treballador extracomunitari en la plantilla, el gerent de la qual no va posar cap impediment en la realització del treball de camp. D'aquesta manera, una nova empresa s'afegia a la mostra inicial, si bé, en aquest cas, el caràcter municipal d'aquesta empresa i la seva bona relació amb el sindical la convertien en excepcional i esbiaixada per estudiar la discriminació dels treballador(e)s estranger(e)s extracomunitari(e)s. A continuació presentem les dades de l'empresa:

empresa 23

Localitat: Castelldefels

Branca: Jardineria

59 treballadors autòctons i 1 marroquí.

entrevista a 1 treballador marroquí

entrevista a 1 treballador autòcton

En síntesi, un treball de camp carregat d'incidències, però totes elles molt reveladores. No es pot estudiar la discriminació que pateixen els immigrants

extracomunitaris del Tercer Món en les condicions laborals en el si de l'empresa, perquè no es pot accedir a les empreses on treballen. Aquesta constatació, en si mateixa, ja crida l'atenció, ja que pot reflectir fins a quin punt les situacions de discriminació en les condicions laborals són una situació generalitzada, tot i ésser esporàdica. L'hermetisme per part d'empresaris i directius, així com la manca de conscienciació sobre el tema per part dels delegats sindicals, ens fa pensar que queda encara molt camí per recórrer i que, des de institucions i agents socials, cal prendre imminents mesures al respecte. Si a tot això hi afegim la relació de dependència i subjecció que la pròpia Llei d'Estrangeria genera entre treballador(a) extracomunitari(a) i empresari, els treballador(e)s estranger(e)s es converteixen en un col·lectiu especialment exposat als abusos i a la discriminació en el mercat de treball i completament indefens a l'hora de defensar els seus drets.

A continuació presentem l'anàlisi de contingut de les entrevistes realitzades. En l'anàlisi s'anomenaran les diferents empreses seguint la numeració que hem presentat: **empresa 7, empresa 13, empresa 15, empresa 16, empresa 18 i empresa 23**. Pel que fa a les entrevistes a immigrants en les oficines del CITE, analitzarem les condicions laborals que ofereixen les empreses on treballen a partir de la seva percepció, sense poder contrastar la informació que ens han donat. Les experiències d'aquests immigrants ens remeten a un total de 8 empreses, les quals es numeraran des de l'empresa 24 fins a l'empresa 31.

6. APROXIMACIÓ A LA DISCRIMINACIÓ EN LES CONDICIONS LABORALS DE LA IMMIGRACIÓ ESTRANGERA. ANÀLISI DE CONTINGUT DE LES ENTREVISTES EN PROFUNDITAT.

La discriminació en les condicions laborals es pot detectar a partir de la distància (valorada qualitativament a través d'indicadors com el tipus de contracte, salari, jornada laboral, etc.) entre la situació en el procés productiu i escala ocupacional dels diferents col·lectius presents en el mercat laboral (valorada a través de l'examen de l'organització i funcionament de les empreses estudiades). La constatació d'aquesta distància entre situacions socials diferents reflecteix la discriminació "objectiva" en les condicions laborals.

La discriminació en les condicions laborals presenta a més una dimensió "subjectiva" valorable a través de les condicions relacionals dels i entre els diferents col·lectius participants en el procés de producció i de distribució de bens i serveis. De nou, es concreta aquesta dimensió en l'examen de les empreses triades com a mostra en la present investigació, pel que fa al tractament amb els superiors, amb d'altres treballadors, amb els agents socials i sindicats. En realitat es tracta de detectar la posició final dels immigrants extracomunitaris en el si de l'empresa on treballen, contemplada com a àmbit de relació amb l'entorn.

La definició del concepte discriminació té necessàriament un aspecte relacional: es discrimina a un respecte a l'altre. Es, per tant, obligat comparar situacions i posicions socials del col·lectiu de treballadors immigrants extracomunitaris amb d'altres col·lectius, com ara els autòctons i els immigrants comunitaris. La comparació a tres bandes ens indicarà de forma aproximada però fidedigna la relativa situació i posició socials de cada col·lectiu. Es per aquesta raó, que es considera adient presentar l'anàlisi de les respostes dels immigrants comunitaris entrevistats.

L'anàlisi de les entrevistes, per tant, s'estructurarà a l'entorn dels dos grans focus d'atenció seguidament especificats: condicions laborals del treballador(e)s entrevistats i condicions relacionals i discriminació subjectiva.

Condicions laborals dels treballador(e)s entrevistats/des

En relació a aquest primer punt, del que fonamentalment es tractarà es de donar compte de quines són, a nivell contextual, la situació, posició i les funcions laborals de la persona entrevistada. Si bé partirà de la valoració de la posició objectiva que ocupa l'individu en l'estructura organitzativa i el funcionament empresarials serà l'element principal d'aquest apartat, també es compararà la situació de l'entrevistat/a amb els seu propi col·lectiu i amb d'altres.

Per tal de dur a terme aquesta tasca, guiarà la nostra revisió de la informació obtinguda a les entrevistes la presa en consideració dels següents ítems o indicadors :

- Tipus de contracte
- Tipus de permís de treball (si s'escau)
- Categoria laboral
- Trajectòria seguida a l'empresa
- Salari / Ingressos mensuals en els complements, els plus i les hores extres
- Jornada laboral
- Distribució de les tasques
- Distribució dels torns o dels horaris de treball
- Distribució de les hores extres
- Desplaçaments per motius de treball
- Cursos de formació professional realitzats
- Disposició d'assegurança mèdica
- Voluntarietat en l'assumpció d'horaris i activitats
- Distribució dels treballs impervistos o d'"emergència"
- Relació qualificació-ocupació
- Disposició de les credencials valorades

Com es pot comprovar la majoria dels indicadors enumerats remetent directament a la operacionalització de les variables que fonamentava tant la recollida de dades a partir de l'enquesta per correu, com el disseny del qüestionari guia de les entrevistes dutes a terme. La

resta d'ítems (“voluntarietat en l’assumpció d’horaris i activitats”, “distribució dels treballs imprevistos -o de emergència-” , “relació qualificació-ocupació” i “disposició de les credencials valorades”), tot i derivar-se del contingut dels anteriors, han estat considerats de manera autònoma atesa la importància de la seva aparició en el discurs dels entrevistats per a la nostra investigació.

Condicions relacionals dels treballador(e)s entrevistats/des

Sota aquest encapçalament es remetrà l’atenció al que alguns autors han significat amb la designació “capital social o relacional” (Bourdieu, 1991), fent referència, en el cas que ens ocupa, al tipus d’inserció de les persones entrevistades en les dinàmiques i els canals, formals i –sobre tot- informals que transmeten en el si de l’empresa els coneixements i la informació. En aquest sentit caldrà valorar de quina manera pren part el treballador(a) entrevistat/da en les relacions i les xarxes socials que quotidianament s’articulen a l’empresa (per la via de la integració ?, de la segregació ?, de la visibilització ?, de la invisibilització ? i, en qualsevol cas, per obligació ?, per voluntat pròpia ?, etc.). Pressuposem que igual com succeeix respecte de l’existència de dinàmiques discriminatòries en el camp de les condicions laborals més objectives, també els recursos de poder relacional suposen un bé escàs, la disposició desigual del qual pot contribuir de manera determinant a la reproducció i agudització de les desigualtats d’ordre laboral, on en el cas dels treballador(e)s extracomunitari(e)s aquesta es produiria per raó d’ètnia. Sobre aquest respecte es tractarà d’establir línies comparatives constants entre els diversos col·lectius.

Per fer operativa aquesta aproximació hem optat per ampliar el llistat d’indicadors ja establerts per a la recollida de dades (enquestes i entrevistes) de la següent manera :

- Informació rebuda sobre cursos, oportunitats de promoció, vacants, etc.
- Tracte personal rebut per part dels superiors
- Relacions mantingudes amb treballador(e)s a l’empresa (en activitat i descansos)
- Relacions mantingudes amb treballador(e)s de l’empresa fora d’ella

- Nivell de participació en instàncies de representació laboral (sindicats, comitès d'empresa, etc.)
- Nivell de coneixement sobre la situació econòmica de l'empresa
- Nivell de coneixement sobre la situació de la resta dels treballador(e)s
- Nivell de coneixement i assumptió sobre el projecte d'empresa
- Percepció de solidaritat/insolidaritat entre companys/es de feina
- Participació en xarxes d'entrada i col·locació a l'empresa
- Situació familiar

A un nivell més genèric convindria donar compte del sentit que prenen les relacions entre col·lectius ètnicament diferenciables, emfasitzant particularment la consideració de la mesura en què es produeixen *guetos* fruit de l'adscripció ocupacional diferencial (segons el grau de responsabilitat i les característiques objectives de les feines) en funció de la procedència dels treballador(e)s.

Per tal de dotar de certa coherència la redacció d'aquesta anàlisi descriptiva, hem organitzat la informació obtinguda tot dividint-la en base al col·lectiu al qual pertanyen les persones que ens la proporcionen. Per a la descripció del discurs de cadascun dels col·lectius estudiats –*treballador(e)s extracomunitari(e)s, treballador(e)s autòcton(e)s i treballador(e)s comunitari(e)s i no comunitari(e)s del “Primer Món”*- tenint en compte tant la dimensió de les (condicions laborals objectives dels treballador(e)s) com la de les (condicions relacionals dels treballador(e)s).

Finalment, indicar que si bé la unitat d'anàlisi es l'empresa les entrevistes només reflexen la visió de l'entrevistat sobre la empresa on treballa. Particularment les entrevistes realitzades en empreses amb els treballador(e)s comunitari(e)s i no comunitari(e)s del “Primer món” i treballador(e)s autòcton(e)s han estat contrastades de manera que almenys en cada empresa s'ha realitzat una entrevista a un membre de cada col·lectiu. Aquesta situació es diferent en el cas dels immigrants extracomunitari(e)s (llevat de l'EMPRESA 15 i l'EMPRESA 23) on manca aquesta comparació d'entrevistes sobre la mateixa empresa.

COL·LECTIU 1: TREBALLADOR(E)S EXTRACOMUNITARI(E)S

Els treballadors extracomunitaris entrevistats són 10, tots de diferents empreses, en concret 6 del sector construcció, 2 del sector agrícola, 1 empresa de jardineria i una altre processament d'aliments. Tots són marroquins amb característiques bàsiques força heterogènies llevat de tractar-se només d'homes (cap dona): entre els 23 i els 58 anys d'edat, casats i solters, sense estudis i amb estudis secundaris, entre 6 i 20 anys de residència a Espanya. Els trets bàsics de cadascun dels entrevistats s'assenyalen més endavant.

Només dos dels entrevistats van ser entrevistats en la pròpia empresa (EMPRESA 15 i EMPRESA 23) davant de la negativa de la resta d'empreses a permetre-nos entrevistar a treballadors extracomunitaris. La resta van ser contactats mitjançant CITE. Cap d'aquestes entrevistes es va realitzar en l'empresa on l'entrevistat treballa. És prou indicatiu, com veurem més endavant, el fet que les dos entrevistes realitzades en ell lloc de treball donen resultats força diferents a la resta quant a contingut de les declaracions dels entrevistats.

Denominem les empreses: EMPRESA 15, EMPRESA 23, EMPRESA 24, EMPRESA 25, EMPRESA 26, EMPRESA 27, EMPRESA 28, EMPRESA 29, EMPRESA 30 i EMPRESA 31, segons la nomenclatura precedent

Empresa: EMPRESA 15

Localitat: Cornellà de Llobregat

Branca: Alimentació

Treballadors: 156 treballadors autòctons, 13 marroquins i 1 dominicà

Entrevistat: Home, marroquí, 40 anys, Batchillerat, va arribar a Espanya l'any 1979, és operari de càmares. Domina l'àrab, el castellà i el francès.

Empresa: EMPRESA 23

Localitat: Castelldefels

Branca: Jardineria

Treballadors: 60-75 autòctons i 4 marroquins

Entrevistat: Home, marroquí, 23 anys, FPII especialitat “mecánica”, va arribar a Espanya el 1989, auxiliar de construcció. Àrab, francès i castellà. Major dificultat amb el català i l’anglès.

Empresa: EMPRESA 24

Localitat: Viladecans

Branca: Construcció

Treballadors: (10) autòctons i (4) marroquins

Entrevistat: Home, marroquí, 37 anys, estudis secundaris, va arribar a Espanya el 1990, peó. Espanyol, francès i àrab. Major dificultat amb alemany i anglès.

Empresa: EMPRESA 25

Localitat: Barcelona-Viladecans

Branca: Construcció

Treballadors: 9 autòctons i 2 marroquins

Entrevistat: Home, marroquí, 33 anys, analfabet, va arribar a Espanya el 1988, peó. Àrab. Espanyol i francès amb dificultats

Empresa: EMPRESA 26

Localitat: Viladecans

Branca: Agricultura

Treballadors: 2 autòctons i 3 marroquins

Entrevistat: Home, marroquí, 32 anys, no te estudis, va arribar a Espanya el 1991, operari agrícola. Àrab. Espanyol i francès amb dificultats

Empresa: EMPRESA 27

Localitat: Itinerant, normalment Baix Llobregat, Vallés i Barcelonès, també en altres provincies.

Branca: Construcció

Treballadors: 45 autòctonos i 3 marroquins

Entrevistat: Home, marroquí, 32 anys, 2 cursos de filologia àrab, va arribar a Espanya el 1990, oficial. Francès, àrab, berber i castellà Àrab. Entén el Català.

Empresa: EMPRESA 28.

Localitat: Itinerant, normalment Baix Llobregat, Vallés i Barcelonès

Branca: Construcció

Treballadors: 60 autòctonos i 2 marroquins.

Entrevistat: Home, marroquí, 32 anys, 2 cursos de filologia àrab, va arribar a Espanya el 1990, operari. Francès, àrab, berber i castellà Àrab. Entén el Català.

Empresa: EMPRESA 29.

Localitat: Sant Boi

Branca: Construcció

Treballadors: 12 autòctons i 3 marroquins

Entrevistat: Home, marroquí, 28 anys, primària, va arribar a Espanya el 1990, oficial. Espanyol i àrab.

Empresa: EMPRESA 30.

Localitat: Viladecans

Branca: agricultura

Treballadors: 6 autòctons i 3 marroquins

Entrevistat: Home, marroquí, 38 anys, analfabet, va arribar a Espanya el 1983, peó. Àrab. Castellà amb dificultat.

Empresa: EMPRESA 31.

Localitat: Castelldefels

Branca: construcció

Treballadors: 2 autòctons i 1 marroquí

Entrevistat: Home, marroquí, 28 anys, sense estudis, va arribar a Espanya el 1988, oficial,. Àrab i castellà.

A) Condicions laborals dels treballadors entrevistats.

D'acord amb les entrevistes realitzades, les condicions laborals dels treballadors extracomunitaris es poden vincular a la reforma del mercat de treball de 1997 que fomenta la contractació temporal per part de moltes empreses. La taxa de temporalitat es d'un terç del total dels contractes, lo qual ha estat considerat pels sindicats majoritaris (CCOO i UGT), com a abusi i com a imprescindible per la patronal. Els sindicats es mostren partidaris de l'augment de cotització per la desocupació en aquestes tipus de contracte, mentre que la patronal considera que tota penalització per a reduir la temporalitat faria créixer els costos laborals de les empreses i perjudicaria la creació de llocs de treball. L'ocupació a temps parcial i de caràcter indefinit i la supressió de les hores extraordinàries són qüestions que reclamen els empresaris com a necessàries, contra les reivindicacions de les centrals sindicals que propugnen una reducció de la jornada de treball i la consegüent creació d'ocupació (El País, 11 de maig 1998). El 13 de novembre de 1998 els sindicats i el govern varen signar un nou contracte a temps parcial, amb distribució trimestral, i no anual, de la jornada laboral i la consolidació de les hores complementaries com jornada ordinària. Malgrat l'aparent rebuig de la patronal (El País, 11 novembre 1998), aquest tipus de contracte s'ha posat en pràctica en els darrers mesos en molts sectors.

Ara bé, aquestes propostes afecten potencialment als treballadors ocupats en el sector formal de l'economia. En molts casos els immigrants oscil·len entre l'ocupació en el sector formal i informal de l'economia. Els empresaris tenen interès en reclutar ma d'obra immigrant per la realització de tasques que els treballadors autòctons no estan disposats a acceptar. Reconeixen que paguen menys salari als immigrants que als autòctons (El País, 11 de febrer 1999) i tenen menys problemes per encomanar-los-hi feines. Aquesta opinió coincideix amb l'expressada reiteradament pels nostres entrevistats.

Els nostres entrevistats descriuen les condicions laborals de les seves empreses de la següent maera:

Les condicions laborals no varien substancialment entre treballadors extracomunitaris i autòctons en les empreses EMPRESA 15, EMPRESA 23, EMPRESA 26, i EMPRESA 29.

Particularment en les empreses EMPRESA 15, EMPRESA 23 i EMPRESA 26. Els entrevistats manifesten que les condicions laborals en termes de contractes laborals, categories laborals, salaris, jornada, torn, hores extres tipus de feines i desplaçaments són idèntiques per treballadors extracomunitaris i autòctons. Dos d'aquestes empreses coincideixen amb totes les que els amos o encarregats de l'empresa ens van permetre entrevistar als seus treballadors.

Tot i això, en l'EMPRESA 23 es tendeix a la contractació de treballadors temporals marroquins més que no pas autòctons "quan les circumstàncies del mercat ho requereixen", és a dir, en moments punta de producció i amb poca perspectiva de renovació de contracte laboral pels treballadors. D'altra banda en l'EMPRESA 15 i l'EMPRESA 23 els treballadors marroquins entrevistats han aconseguit promoció professional segons els entrevistats en canviar d'aprenent a operari en el primer cas i de peó de jardineria a auxiliar de construcció en el segon. En tots dos casos els treballadors marroquins d'aquestes empreses desenvolupen tasques de producció (agrícola i construcció respectivament). No hi ha treballadors marroquins en tasques administratives, comercials o de direcció. En les empreses EMPRESA 15 i EMPRESA 26 trobem els únics treballadors de la mostra amb un contracte fix. En l'EMPRESA 29 l'entrevistat comenta que no existeixen diferències objectivables entre treballadors autòctons i estrangers. Malgrat això, l'entrevistat realitza un major nombre de desplaçaments que d'altres treballadors per assegurar-se la confiança dels seus superiors, no per que aquests l'imposin particularment aquesta condició. A més, els seus superiors troben que aquest treballador és més eficient en els desplaçaments que els autòctons. En l'EMPRESA 29 alguns treballadors marroquins perceben uns ingressos inferiors als dels treballadors autòctons. Aquest no és el cas de l'entrevistat que explica aquesta diferència a actituds vers la feina d'alguns company. El treballador d'EMPRESA 29 no cobra alguna hora extra a canvi d'una major flexibilitat d'horari durant la setmana, d'aquesta manera no ha de justificar algunes absències en dies laborables. Aquesta situació es totalment diferent a la dels autòctons, que "cumplen el contrato a rajatabla".

En canvi, les empreses EMPRESA 24, EMPRESA 25, EMPRESA 27, EMPRESA 28 i EMPRESA 30 i EMPRESA 31 presenten condicions laborals de treball diferenciades per treballadors autòctons i extracomunitaris.

Pel que a tipus de contracte, nou dels entrevistats així com els seus companys extracomunitaris en les respectives empreses tenen contracte temporal –particularment per “circumstàncies de la producció”- o per obra i servei. Només l’entrevistat de l’EMPRESA 26 té un contracte fix. Els primers tenen una duració generalment de 1 mes a 1 any però predominen les contractacions de entre 2 i tres mesos en el sector agrícola particularment els contractes són estacionaris, lligats a la recol·lecció. Quant a treballadors sense contracte laboral ens consta l’existència de dos marroquins en l’EMPRESA 30. Aquesta empresa, segons l’entrevistat acostuma a tenir entre el seu personal també a autòctons que estan a l’atur. D’altra banda, l’entrevistat de l’EMPRESA 31 manifesta que per aconseguir el contracte per obra que té ara va haver de treballar durant dos anys sense contracte.

Quant a categoria laboral, els entrevistats se situen en els llocs més baixos de les jerarquies ocupacionals, particularment són peons, operaris agrícoles i auxiliars. En tres dels 10 casos -EMPRESA 27, EMPRESA 29 i EMPRESA 31- els treballadors són oficials en el sector construcció. En alguns casos, EMPRESA 23, EMPRESA 24 i EMPRESA 28, els treballadors creuen que poden desenvolupar categories professionals més elevades de les que desenvolupen donada la seva experiència i formació. El treballador de l’EMPRESA 28 ho planteja en els següents termes:

“En mi empresa voy a plantear esta reivindicación dentro de un tiempo, ya que me consideran oficialmente como peón para pagar menos en el contrato, pero mis trabajos son de oficial. Quiero ser oficial ya que tendré más beneficios en el paro y tendré mas facilidades si tengo que cambiar de trabajo.”

En relació a salaris, existeixen diferències en sis empreses. En EMPRESA 24, per la categoria de peó l’entrevistat es limita a constatar que “existen diferencias de salario” explicitant que aquesta situació es deu a “racismo y discriminación”. El treballador de l’EMPRESA 25, també peó, assenyalava una diferència de entre 30 i 40.000 pessetes mensuals. D’aquesta manera, els peons autòctons cobren unes 150-160.000 pts/mes mentre que els marroquins cobren unes 120.000 pts/mes. En d’altres categories laborals –auxiliars

mecànics- també existeixen diferències de remuneració per treballadors autòctons i extracomunitaris. En l'EMPRESA 27 la diferència de salaris entre les col·lectius és de 40.000 pts/mes. Segons l'entrevistat aquesta diferència és justificada per l'encarregat donat que

“ellos (los autóctonos) eren mas antiguos”. L'entrevistat afageix que “los marroquíes hacíamos mucho más trabajo que ellos (los autóctonos) y éramos más productivos”.

En l'EMPRESA 28 no hi ha diferències per raó d'ingressos segons l'entrevistat donat que “todos cobramos a destajo, seas oficial o peón”. En EMPRESA 30 l'entrevistat cobra 500 pts/hora mentre que els autòctons cobren 8-900 pts/hora realitzant les mateixes tasques. L'últim treballador marroquí que ha estat contractat ha començat cobrant 400 pts/hora. D'aquesta manera, es pot valorar que en aquestes empreses tot i desenvolupar un treball similar, els autòctons tenen uns ingressos superiors als marroquins. Aquesta afirmació queda encara més palesa amb els següents ítems.

Així, sobre la distribució de tasques, l'entrevistat d'EMPRESA 24 indica que en la seva categoria laboral

“ El trabajo es distinto. A uno le mandan hacer lo más duro y malo. A ellos puras cosas suyas. Cosas sencillas (...) Por racismo y eso”.

En d'altres categories les tasques també es distribueixen d'aquesta manera o més aviat

“...a los extranjeros les mandan hacer de todo. Realizan el peor trabajo, los mandan más”.

Segons l'entrevistat d'EMPRESA 25 no existeixen diferències en la distribució de tasques per autòctons i estrangers. A Empresa 27 i Empresa 28 si existeix discriminació vers els marroquins quant a distribució de tasques

“...ya que a los marroquíes siempre nos dan los trabajos más duros. Normalmente son los encargados los que hacen el reparto. En Empresa 27 yo protestaba ante este hecho, pero el encargado me decía que él hace la ley. Me acabaron hechando”.

A l'EMPRESA 30 l'entrevistat realitza la mateixa mena de tasques que els treballadors autòctons en el que es refereix a tasques manuals: recol·lecció, poda sembra. Malgrat això en el que es refereix a tasques mecàniques, l'entrevistat només té accés als monocultors de "a peu" –"mules mecàniques". En canvi, la conducció del camió o del tractor de l'empresa la realitzen només treballadors autòctons tot i que el treballador disposa del permís oficial de conducció marroquí. Aquesta situació es similar a la del treballador de la construcció de l'EMPRESA 31. En aquest cas el treballador només fa feines manuals mentre que els autòctons de la mateixa categoria desenvolupen tasques més qualificades.

Respecte a jornada laboral, oficialment tots els treballadors tenen la mateixa que els autòctons. L'entrevistat de l'EMPRESA 30 indica que el repartiment d'aquesta jornada li obliga molts cops a treballar en dissabte i algun diumenge ingressant el mateix que un dia laborable (500 pts/hora). En aquest apartat, els entrevistats es refereixen a les hores extres com a factor de discriminació com veurem més endavant.

Pel que fa a torn de treball, en totes les empreses hi ha un únic torn de treball. Tot i això, els entrevistats d'EMPRESA 24 i EMPRESA 30 puntualitzen el següent: a EMPRESA 24

"Cuando llega un camión tarde a los extranjeros los obligan a quedarnos a descargar, no importa la hora. A los nacionales no. No les obligan".

Aquesta prolongació de l'horari de treball no es remunerada. A EMPRESA 30 els autòctons deixen el treball al migdia per anar a dinar a casa mentre que els marroquins dinen al mateix lloc de treball, al camp en aquest cas.

Pel que fa a hores extres, els entrevistats de les empreses EMPRESA 24, EMPRESA 25, Empresa 27, EMPRESA 30 i EMPRESA 31 manifesten que existeixen diferents formes de discriminació. A l'EMPRESA 24, els autòctons no estan obligats a realitzar hores extres durant els dies laborables, en canvi els marroquins sí: "si no nos quedamos, perdemos nuestro trabajo". D'altra banda les hores extres que es realitzen en dissabte es remuneren el doble pels autòctons, en canvi els marroquins cobren el mateix que una jornada normal . A l'EMPRESA 25 com a norma general no hi ha possibilitat de treballar fora de l'horari establert llevat d'alguna emergència i sense remuneració. Als primers que se'ls demana que facin aquestes feines és al propi entrevistat i a un altre marroquí. En l'EMPRESA 27 els

dissabtes es feien les feines més dures pagant-les com a hores extres remunerades. Per aquestes feines l'encarregat demanava als marroquins que fessin aquestes tasques donat que serien més ràpids en executar-ses que els autòctons, i en conseqüència, seria més rentable per l'empresa. El treballador d'EMPRESA 27 insisteix en la major diligència dels treballadors marroquins per fer qualsevol tipus de tasca en aquesta empresa. En l'EMPRESA 30 només s'ofereixen hores extres als treballadors autòctons. Finalment, en l'EMPRESA 31 el treballador marroquí fa una mitja de 5 hores extres semanals no remunerades.

Quant a desplaçaments, els treballadors marroquins experimenten mobilitat geogràfica en les empreses EMPRESA 24, EMPRESA 25, Empresa 27, EMPRESA 28, EMPRESA 29, en les quatre últimes superior als autòctons. A EMPRESA 24 tots els treballadors es desplacen a diferents localitats per motius de feina, la diferència es troba en què els autòctons cobren les dietes per viatges mentre que els marroquins no. L'entrevistat d'EMPRESA 25 indica que els marroquins són els que realitzen els desplaçaments més llunyans. A més se'ls han de pagar ells mateixos. A Empresa 27 les feines més allunyades es destinen a treballadors solters i marroquins en primer lloc, i als autòctons en segon lloc. A EMPRESA 28 i EMPRESA 30 els entrevistats no identifiquen diferències significatives.

En relació a oportunitats de promoció i sol·licituds d'ascens dins l'empresa, les empreses EMPRESA 23, EMPRESA 25, EMPRESA 26, EMPRESA 28 i EMPRESA 29 no plantegen diferències entre col·lectius segons els referents que tenen els entrevistats. Particularment els entrevistats de les empreses EMPRESA 25, EMPRESA 29 consideren que les actituds i aptituds personals vers la feina son considerades en primer lloc pels encarregats i empleadors com a elements per la promoció més que no pas el seu origen. En 23 i EMPRESA 29 els entrevistats ja han estat promocionats (de peó a auxiliar de construcció en el primer cas i de peó a oficial en el segon). D'altra banda, en l'EMPRESA 24 l'entrevistat comenta que

“...hay muchos trabajadores (marroquies) muy calificados (más calificados que los de aquí, que no saben hacer casi nada, que no trabajan bien) que han solicitado un ascenso y no se lo dan. Recuerdo uno que era muy bueno, tenía experiencia, sabía de todo, de electricidad, de muchas cosas, y lo tenían como peón. Yel encargado que dirigía a el, era español y no sabía nada”.

En l'EMPRESA 27 l'entrevistat, en línia amb l'anterior comenta que

“yo solicité ser ascendido a oficial, ya que muchos trabajadores de aquí que entraron de peones mucho después que yo y a los que yo enseñé el oficio, pasaron a ser oficiales en dos años. Yo llevaba cinco y todavía era peón, aunque todos mis trabajos eran de oficial. Me ascendieron finalmente, pero después me despidieron. El resto de mis compañeros marroquíes no reivindicaron el cambio de categoría y todavía siguen trabajando de peones”.

D'altra banda en l'Empresa 28 l'entrevistat considera que la seva categoria con correpond amb les tasques desenvolupades, d'aquesta manera

“Voy a plantear esta reivindicación dentro de un tiempo, ya que me consideran oficialmente como peón para pagar menos en el contrato, pero mis trabajos son de oficial. Quiero ser oficial ya que tendré más beneficios en el paro y tendré mas facilidades si tengo que cambiar de trabajo. Pero yo me siento bien pagado cada mes ya que me pagan una parte del sueldo en negro”.

En referència a la formació, generalment cap de les empreses organitza cursos de formació per reciclar o ampliar coneixements per les categories laborals on hi ha treballadors immigrants. En l'EMPRESA 30 la única formació es relacionada amb la maquinària agrícola més complexa. Aquesta maquinària la fan servir només els treballadors autòctons i per tant la formació està orientada envers aquest col·lectiu.

Quant a accés a la ocupació, els treballadors estrangers tendeixen a fer la pregunta extensible a d'altres empreses a partir de les seves experiències personals. Predominen dos tipus de discurs. En un discurs tenen primacia les actituds i aptituds vers la feina (EMPRESA 29 i EMPRESA 30) on l'entrevistat de l'EMPRESA 29 indica que prou clarament que

“no existen diferencias porque el que vale, vale”,

En un altre discurs prima el lloc d'origen en l'assignació de llocs de treball. Per exemple l'entrevistat d'EMPRESA 27 declara que

“si quieren contratar a alguien para un trabajo duro piensan en un marroquí. Para entrar a trabajar tienes que conocer a algún

trabajador marroquí de l'EMPRESA que te lleve. Yo mismo he encontrado siempre trabajo a través de amigos o familiares. Si no te conoce algún marroquí de la empresa, ningún empresario te va a contratar. No se fian.” -o a l'EMPRESA 30- “En las solicitudes de acceso a un empleo existen diferencias: los extranjeros son captados en puntas de producción, por un periodo de tiempo más breve y en condiciones más precarias”.

Aquest també es el cas del treballador de l'EMPRESA 23 que tracta d'aconseguir una altra feina acord amb la seva qualificació i es troba que

“si llamo a otras empresas de fuera, cuando oyen el nombre de Hassan ya me dicen directamente que no”.

B) Condicions relacionals dels treballadors entrevistats.

La informació sobre nous llocs de treball a l'empresa, no és a l'abast dels extracomunitaris. Només en Empresa 27 i EMPRESA 30 es demana als treballadors immigrants que reclutin força de treball. En el primer cas per tasques esporàdiques particularment dures, i en el segon, per reclutar en puntas de producció.

Quant al tracte amb els superiors, aquest es diferent en EMPRESA 24, donat que segons l'entrevistat

“el trato es muy diferente. A nosotros nos llaman 'moritos'. Nos dan el peor trabajo, nos vigilan más, nos obligan a hacer horas extras (si no nos amenazan con echarnos)”.

D'altre entrevistat, de l'EMPRESA 30 comenta que no tots els treballadors reben el mateix tracte:

“Cuando todos los días se inicia la jornada laboral, el jefe da los buenos días a todos menos a los inmigrantes, a pesar de que llevamos más tiempo en l'EMPRESA que los españoles (hasta 20 años)”.

Aquest entrevistat qualifica al seu cap com racista. D'altres treballadors com el de l'EMPRESA 27, comenta mes moderadament que

“los encargados siempre nos tratan bien, aunque nos estén discriminando con las tareas que nos mandan. Cuando me quejé de esta situación comenzó (el encargado) a tratarme mal”.

En la resta d'empreses EMPRESA 23, EMPRESA 25, EMPRESA 26, EMPRESA 28 i EMPRESA 29 el tracte amb els superiors es igual pels dos col·lectius aquí tractats.

Quant a les relacions habituals amb d'altres treballadors, trobem des de situacions on aquestes esdevenen sense tenir present el lloc d'origen i d'altres, la majoria, on els col·lectius es troben fortament distanciat, com a s'ha observat ja en algun moment dels apartats anteriors. En el primer tipus de situacions trobem l'EMPRESA 23, on l'entrevistat afirma que

“ me relaciono con los de mi edad, ya que los trabajadores marroquíes son mucho mayores que yo y no me encuentro bien con ellos”.

Aquesta declaració correspon a la de un jove (23 anys) que s'ha format a Catalunya (FPPII metal). De la mateixa manera els entrevistats d'EMPRESA 24 i EMPRESA 29 manifesten que en l'horari laboral es relacionen indistintament. En d'altres empreses (EMPRESA 25) existeix un distanciament entre autòctons i marroquins per la qüestió lingüística. A aquests efectes pot resultar transcendent el fet que tot i portar més de 10 anys residint a Espanya alguns entrevistats tinguin problemes importants per comunicar-se en castellà, la qual condiciona la seva relació amb els autòctons. Aquest és el cas no només de l'entrevistat de l'EMPRESA 25 sinó també d'EMPRESA 26 i EMPRESA 30. D'aquests dos el primer ha residit 8 anys a Espanya però va ser particularment difícil comunicar-se amb ell. El segon fa 16 anys que viu al nostre país, però s'expressava en castellà amb dificultat. En aquests casos els marroquins es relacionen fonamentalment entre ells –i en les seves llengües originàries- durant la feina i particularment en els descansos, així com en els dinars, donat que segons l'entrevistat d'EMPRESA 29 tenen “gustos –en cuanto a la alimentación- diferentes”. En aquest sentit l'entrevistat d'EMPRESA 30 no acostuma a dinar amb la resta de treballadors –autòctons- que es desplacen a un bar o restaurant, sinó que dina en el mateix lloc de treball.

No s'escau l'anàlisi de les relacions amb subordinats, ja que cap entrevistat té treballadors subordinats al seu càrrec.

Pel que fa a les relacions amb els agents socials –sindicació, bàsicament-, l'únic entrevistat que reconeix trobar-se inscrit en un sindicat es el de l'EMPRESA 28. Ens explica

que sempre amaga a l'empresa la seva condició d'afiliat de Comissions Obreres. Interpreta que si els seus superiors ho sabessin no l'haurien contractat o, el farien fora de la feina. Per aquest motiu es va negar a donar el nom de la seva empresa.

Quant al respecte a les tradicions islàmiques la majoria dels entrevistats indiquen que les seves empreses no faciliten el seguiment d'aquestes tradicions.

En termes de valoracions generals, un dels entrevistats manifesta sintèticament quin paper juguen els immigrants extracomunitaris en l'empresa:

“ Bueno, lo que te dije de que nos amenazaban con echarnos y nos obligaban a hacer cosas que a los demás no les mandan (a quedarnos más tiempo y a empezar más temprano cuando hay mucho trabajo). Que nos dan los peores trabajos. Normalmente los extranjeros estamos mejor preparados (tenemos más experiencia) y en la nómina nos colocan de menor categoría de la que tenemos. A los españoles les ponen donde les toca, a su nivel o mejor. Además ahora están expulsando a trabajadores extranjeros y tardan mucho o no les dan su liquidación. A mí todavía no me han terminado de pagar y ya pasó casi un año que no trabajo allí (...) La empresa aprovecha y explota a los trabajadores extranjeros. Practicamente quieren que trabajemos gratis, que hagamos el trabajo que los españoles no hacen. (...) Aquí en España el racismo se ve en el trabajo, en la obra. No se ve en la calle como en Alemania. En el trabajo no nos respetan”.

Tot i la limitació de la significativitat de les entrevistes en profunditat aquestes han posat de manifest quin paper poden jugar els immigrants extracomunitaris en les empreses, particularment en la construcció i l'agricultura. La imatge observada concorda amb la demanda d'un major nombre d'immigrants per part de la patronal catalana Foment del Treball per cubrir els llocs de treball que els aturats espanyols no volen (*El Periódico*, 11 de febrer de 1999).

COL·LECTIU 2 : TREBALLADOR(E)S AUTÒCTON(E)S

Tots els treballador(e)s autòcton(e)s a qui s'ha entrevistat han respost les nostres preguntes en el context de llur pròpia empresa. De les quatre persones entrevistades 2 treballen a l'EMPRESA 16 amb treballador(e)s comunitari(e)s (la majoria d'origen francès), 1 a l'EMPRESA 18 amb treballadors comunitaris (principalment italians) i el restant a l'EMPRESA 23, amb treballadors extra-comunitaris (generalment procedents del Marroc); d'aquestes dues pertanyen a la categoria que hem anomenat "empreses sense discriminació", mentre que la tercera (EMPRESA 23) va ser seleccionada amb posterioritat a la realització d'aquesta categorització. En cap cas, per tant, les respostes dels entrevistats/des ens remeten de nou a una possible comparabilitat a tres bandes (col·lectiu autòcton - col·lectiu comunitari - col·lectiu extra-comunitari).

En qualsevol cas, el reduït nombre d'entrevistes realitzades, si bé no ens permet una aproximació aprofundida a les regularitats i les diferències existents entre els membres d'aquest col·lectiu i en la seva relació amb la resta, sí ens proporciona indicis per a establir el referent de comparació necessari per analitzar de manera contrastada la situació dels treballador(e)s que centren els nostres objectes d'estudi, els d'origen immigrant.

A. Condicions laborals objectives dels treballador(e)s entrevistats/des

D'entrada, val a dir que les categories laborals que ocupen les persones entrevistades són força diverses: trobem una secretaria de departament (EMPRESA 16), un tècnic del departament d'I+D (EMPRESA 16), una cambrera (EMPRESA 18) i un auxiliar de jardineria (EMPRESA 23).

De les quatre persones entrevistades, 2 disposen d'un contracte indefinit (les que treballen a l'empresa multinacional francesa del ram del sector químic) 1 d'un contracte per un any (la que treballa en una empresa de jardineria) i l'altra d'un contracte per sis mesos (ocupada en el sector hosteler). Cal igualment tenir present l'any en què entren a l'empresa

els treballador(e)s entrevistats/des: 1998 en el cas de la cambrera, 1996 en el cas de l'auxiliar de jardineria, 1994 en el del tècnic d'I+D i 1990 en el de la secretaria.

Dels quatre casos, en tres apareix l'existència d'una certa trajectòria promocional dins de l'empresa : a l'auxiliar de jardineria abans se li oferien contractes de sis mesos a renovar i ocupava la categoria de peó de jardineria ; la secretaria abans d'ocupar aquesta categoria ostentava la d'Auxiliar de Secretaria (si bé el canvi no suposar-li cap increment salarial ni cap transformació del seu vincle contractual) ; el tècnic d'I+D va entrar a l'empresa en contracte en pràctiques, als dos anys ja va ser contractat indefinidament (realitzant, tanmateix, les mateixes tasques d'aleshores). No obstant, en relació a les possibilitats de promoció algunes respostes apunten a la possible existència d'un tracte discriminatori a les grans empreses en favor de i les treballador(e)s d'origen comunitari :

“Creo que puede suceder esto [un tracte discriminatori quan se solicita un ascens] en el caso de los ejecutivos, donde los de origen francés pueden tener prioridad delante de los autóctonos”, “considero que la empresa casi siempre recurre al mercado externo de trabajo para abastecer la plantilla de secretarias, repercutiendo en unas nulas posibilidades de promoción para mí”.

Quant a la percepció d'ingressos, varia molt en funció de la persona entrevistada, oscil·lant entre les 80.000 pessetes mensuals (en el cas de la cambrera) als 4 milions bruts anuals (en el cas del tècnic d'I+D). En l'ordre de les possibles diferències salarials entre treballador(e)s homòlegs/ogues de col·lectius diferents, totes les respostes s'orienten a afirmar

“creo que no hay diferencias substanciales”, “creo que todas percibimos el mismo salario”, “todos cobramos lo mismo”.

Les jornades laborals i els torns de les persones entrevistades varia, com era presumible, en funció del tipus d'activitat professional i, en general, del tipus d'empresa. Les situacions, per tant, són diverses : des del cas de la cambrera, la qual treballa un mínim diari de 8 hores en torns de migdia i nit, a més d'una gran quantitat d'hores extres (en general poc remunerades), sobre tot en temporada alta, al cas de l'empresa del químic els treballadors de la qual treballen de 7 a 15 hores en torns majoritàriament de matí i treballant molt poques hores extres. Pel que fa a aquesta qüestió tots els entrevistats afirmen no observar cap tracte discriminatori a la seva empresa.

Efectivament, la realització d'hores extres i la seva distribució es correlacionen amb la categoria laboral de la persona entrevistada així com del tipus d'empresa en què treballa. No és el mateix treballar en un restaurant amb una plantilla de treballadors molt reduïda

“(…) en un restaurant se’n fan bastantes d’hores extres, les cobres així, així. Tampoc pots anar <<ei, tú, que he fet tres quarts d’hora més !>>, saps ?”) que treballar com a tècnic d’una multinacional (“Creo que realizamos las mismas horas extras, pero suelen ser pocas”).

En general, és compartit que la seva distribució no genera a les respectives empreses cap tracte discriminatori, alhora que la seva realització es remunera en escasses ocasions. En alguns casos, aquesta és vista com a mesura de la implicació del o la treballador(a) amb la seva empresa, proporcionant-nos, d’aquesta manera, informació sobre el grau de voluntarietat i autonomia a l’hora d’organitzar-se la distribució d’horaris i activitats :

“es una cuestión de la voluntad de cada uno de los trabajadores ya que realizan tareas según unos objetivos establecidos”.

Un altre indicador interessant a valorar és el que remet al nivell de disposició de les credencials valorades per l’empresa. La raó principal d’aquesta consideració remet precisament al fet que sol ésser la disposició d’aptituds i coneixements específics (el coneixement d’una llengua, del funcionament de l’empresa, d’un determinat mercat exterior, etc.) la que determina la distribució diferencial (i sovint desigual) d’ocupacions i condicions laborals entre treballador(e)s comunitari(e)s i autòcton(e)s. La caracterització d’aquestes credencials varia en funció del tipus d’empresa considerat : en el cas de tractar-se d’una filial d’una multinacional sol relacionar-se amb el domini de la llengua del país on es troba l’empresa “mare” (en relació a les empreses visitades, el francès o l’alemany), mentre que si es tracta d’un negoci de productes estrangers típics (com succeeix en el cas del restaurant italià al que hem tingut accés) el recurs valorat és el del el seu coneixement directe per part del treballador(a) i, per tant la seva mateixa procedència. Doncs bé, bona part de les respostes analitzades es refereixen a la disposició desigual d’aquesta credencial a l’hora de justificar certes diferències en el repartiment d’activitats (com en l’accés a certes ocupacions) entre treballador(e)s autòcton(e)s i comunitari(e)s :

“Considero que percibimos el mismo salario y, en caso de que no fuese así, creo que podría ser justificable por el hecho de que es una persona que conoce un idioma clave en el quehacer de su trabajo. (...) Supongo que mi homóloga [francesa] tiene contactos recurrentes con el exterior debido a que el director de su departamento es francés. (...) En el departamento de análisis donde el director es francés, en las últimas contrataciones sólo se han reclutado trabajadores franceses”, “home, segons com, sí que hi ha diferències. L’amo i el cap de cuina són italians, i es porten millor amb els italians que amb els espanyols o els catalans. (...) A mi em recorda al que passa al Barça, saps? El Van Gaal confia més en els holandesos. Doncs aquí sembla que confiïn més en els italians. (...) També és lògic, en part, perquè això és un restaurant de cuina italiana i qui més ho dominen són els italians”.

La diferència respecte l’empresa (sense treballador(e)s comunitari(e)s) en què no es requereix la disposició d’un credencial de procedència específica és força clara:

“Todos cobramos lo mismo y si el encargado quiere que se barra, lo mismo le va a dar una escoba a mi compañero marroquí que a mí”.

Pel que fa a la realització de desplaçaments, convé esmentar que aquesta, com era de preveure, es distribueix atenent tant al tipus d’empresa i categoria laboral de la persona entrevistada com el criteri prèviament esmentat relacionat amb la disposició de les credencials valorades. La secretària entrevistada pràcticament no es desplaça mai (“por mi trabajo no viajo casi nunca”), igual com succeeix en el cas de la cambrera i de l’auxiliar de jardineria ; el tècnic d’I+D, en canvi, sí afirma viatjar per motius professionals “una vez al año asistimos a cursos de formación en el extranjero”. I, en qualsevol cas, totes les persones entrevistades afirmen no conèixer en aquest punt cap diferència entre treballador(e)s autoctòctons/es i estrangers/es de categoria homòloga.

Quant a la disposició d’assegurança mèdica, tots afirmen disposar-ne i no tenir constància de cap tracte discriminatori pel que fa a la seva cobertura.

B. Condicions relacionals dels treballador(e)s entrevistats/des

En aquest apartat s’exposa la informació obtinguda de les entrevistes en relació als indicadors establerts amb anterioritat. Segons podrà comprovar-se, i tal i com ha succeït en

el punt anterior, no s'ha pogut extreure informació de tots els ítems proposats al respecte. En qualsevol cas, la descripció pot resultar igualment pertinent, sobretot perquè pot facilitar la posterior comparació amb les situacions laborals (en la seva vessant relacional) dels altres col·lectius objecte d'anàlisi.

En relació a l'accés a la informació sobre places vacants o oportunitats de promoció dins de l'empresa, els entrevistats/des asseguren no apreciar cap tracte discriminatori a les respectives empreses, essent la resposta més contundent "la información es accesible para todos y por igual". Malgrat tot, en un cas pot observar-se l'existència de certa dificultat per part dels treballador(e)s autòcton(e)s de cara a participar en igualtat de condicions que els comunitari(e)s dels canals que transmeten la informació més privilegiada, fonamentalment a les grans empreses multinacionals :

"Yo no entiendo el alemán. Quiero decir que algunas circulares del ordenador sólo aparecen en alemán. Lo comenté a mi superior y me contestó que el personalmente me ayudaría a traducirlas para que yo misma las pasara a los trabajadores que estuvieran interesados".

En referència al tracte personal que els entrevistats/des reben per part dels seus superiors, les respostes destaquen per reafirmar que aquest és correcte i en cap cas discriminatori :

"todos somos tratados exactamente igual", "en general hi ha molt bon ambient. Més o menys ens portem tots molt bé".

Un altre indicador establert per al desenvolupament d'aquest punt pretén valorar la mena de relacions que estableixen els diferents treballador(e)s tant a dins de l'empresa (mentre dura l'activitat i en els descansos) com a fora d'ella. Tampoc en relació a aquest aspecte observen entre les persones entrevistades cap tipus d'enemistats entre els membres dels diferents col·lectius. L'auxiliar de l'empresa de jardineria (en la qual conviuen treballador(e)s autòcton(e)s i marroquins/es) assegura,

"nos llevamos todos muy bien y nos relacionamos mucho los unos con los otros".

Com sembla normal, el cercle de relacions habituals dels entrevistats/des es construeixen no en funció de la procedència dels companys/es, sinó del contacte propi en el

si de cada categoria laboral (la secretaria “principalmente me relaciono con las administrativas”, el tèctic “me relaciono sobre todo con la gente de mi departamento”, etc.).

També ens dóna compte del grau d'integració del i la treballador(a) en el marc de les relacions socials que s'estableixen a l'empresa el seu nivell de coneixement de la situació laboral de la resta de treballadors. En la mateixa línia de les respostes anteriors dels treballador(e)s entrevistats/des, destaca el fet que el nivell de coneixements està en funció de la situació d'aquest/a en la jerarquia de l'empresa augmentant a mesura que s'ascendeix en l'escala ocupacional i no jugant la procedència cap paper rellevant. Les respostes es mouen entre les que sovint dóna la cambrera del restaurant (poc segures i dubitatives,

“home, jo diria que no tots cobràvem el mateix. Suposo que no tothom qui va entrar a treballar a l'estiu tenia contracte i tot això. Sovint estaven aquí poques setmanes. Suposo que aquests no cobraven com els que estàvem contractats legalment. Però, ben bé, no ho sé segur” o “assegurança privada? Doncs, ben bé, no ho sé. Suposo que sí tenim una mútua d'aquestes. Aquestes coses les deuen tenir en regla, suposo”)

a les que proporciona el tèctic d'I+D, ben situat a l'empresa, respostes més segures i fonamentades,

“los trabajadores auxiliares del laboratorio que terminan sus estudios de química están bastante tiempo sin que una mejora en las condiciones de trabajo -contrato y salario- les sea reconocida” o “los trabajadores franceses que están en mi departamento han accedido a este lugar a partir de la realización de prácticas en una empresa que en Francia tiene el mismo cariz que la Objeción de Conciencia en España (...)”.

Un altre aspecte a considerar és el grau d'assumpció del propi projecte empresarial per part dels treballador(e)s entrevistats/des. Si bé les respostes obtingudes han donat poc de sí en relació a aquest respecte, sí sembla percebre's en tots una implicació important respecte el progrés de l'empresa, implicació que creix a mesura que s'ostenten càrrecs directius o amb responsabilitat

“cada persona del departamento de I+D realiza los cursos que ella quiere realizar en el extranjero, pero yo considero que se realizan pocos puntos”.

afirma el tècnic d'I+D. D'altra banda, tampoc observen les persones entrevistades diferències entre el grau d'implicació d'uns i altres (autòcton(e)s, comunitari(e)s o extra-comunitari(e)s).

D'altra banda, si bé cap dels treballador(e)s entrevistats/des mostra voluntat d'abandonar la feina, els que ocupen categories més subalternes i amb contractes menys estables òbviament tendeixen a concebre més proper el camí de sortida de l'empresa ("en una feina com aquesta [l'hosteleria] en general hi ha molta rotació. Ara entra un, ara se'n va un altre. Potser algú troba una feina... No sé. (...) Espero que em renovin el contracte a mí, però mai se sap"). Una de les persones entrevista apunta un constatació força interessant: "Creo que hay una cierta voluntad de retorno en los trabajadores extranjeros y que esto puede influir en sus expectativas en la empresa", quan en general, veurem tot seguit, els comunitaris opinen justament el contrari (són els autòcton(e)s els que no s'impliquen tant respecte les oportunitats de promoció dins de l'empresa, afirmació que corrobora una de les respostes obtingudes d'aquest col·lectiu: "no he solicitado un ascenso. Seguramente ello supondría tener que trasladarme a otra parte de España").

Sigui com sigui la conclusió final que, en relació a l'aspecte relacional, s'extreu d'una primera anàlisi de les entrevistes realitzades a treballador(e)s autòcton(e)s de les citades empreses la resumeixen frases com

"en general hay muy buen ambiente", "nos llevamos todos muy bien y nos relacionamos mucho los unos con los otros" o "no existen diferencias y hay buena relación en el trato personal";

També a l'empresa on conviuen treballador(e)s autòcton(e)s i d'origen magribí

"los trabajadores extranjeros son muy bien tratados por parte de sus compañeros de trabajo".

No s'aprecien, doncs, pràctiques relacionals discriminatòries o insolidàries en aquestes empreses.

COL·LECTIU 3 : TREBALLADOR(E)S COMUNITARI(E)S I EXTRACOMUNITARI(E)S DEL PRIMER MÓN.

Com vàiem amb anterioritat, de les sis empreses a què s'ha tingut accés, quatre ens han obert les portes per entrevistar treballador(e)s immigrants d'origen comunitari o del "primer món" -empreses 7, 13 16 i 18- ; d'aquestes tres, dues pertanyen a la categoria establert com "empreses sense discriminació". Ja aleshores apuntàvem com una possible explicació d'aquesta major accessibilitat d'aquest tipus d'empresa la podríem trobar en el fet que aquests treballador(e)s estranger(e)s ocupin majorment càrrecs tècnics en l'empresa, la qual cosa pot facilitar que obtinguin el permís per respondre una entrevista i que l'empresari no consideri que la productivitat se'n ressenteix. Tanmateix insinuàvem el fet que darrera d'aquests resultats hi ha molt més, ja que se'ns va negar sistemàticament l'accés a empreses on treballen treballador(e)s extracomunitari(e)s del Tercer Món, precisament el col·lectiu d'estrangers/es més indefens, amb condicions de treball més precàries.

En total han estat 8 els treballador(e)s entrevistats/des pertenyents a aquest col·lectiu (2 de l'EMPRESA 7, 1 de l'empresa 13, 3 de l'EMPRESA 16 i 2 de l'EMPRESA 18), 3 francesos, 2 alemanys i 1 italià, 1 suís i 1 japonés. Cal esmentar també que en cap d'aquestes empreses conviuen treballadors dels tres col·lectius especificats, la qual cosa tan sols permetrà anar establint comparacions a dues bandes (entre autòctons i comunitaris).

Atesa la impossibilitat de realitzar un tractament aprofundit de les regularitats i les diferències existents entre els membres d'aquest col·lectiu i en la seva relació amb la resta, vegem, si més no, la direcció que han pres les seves respostes.

1. Condicions laborals objectives dels treballador(e)s entrevistats/des

Les categories laborals que ocupen les persones entrevistades són força diverses ; hi trobem des d'una secretaria francesa o un oficial administratiu alemany, a un cap de restaurant d'origen italià o un gerent d'empresa alemany i un altre japonés.

Destaca el fet que 6 dels 8 entrevistats disposen d'un contracte indefinit. Pel que fa als altres dos treballadors, l'un és autònom i l'altre treballa per aquest d'encarregat d'un negoci d'hosteleria mitjançant contractes de 6 mesos.

En relació a la percepció d'ingressos, val a dir que, malgrat ser força variable en funció de la categoria laboral de la persona entrevistada així com del tipus d'empresa en què treballa, aquesta sempre supera (deixant de banda els casos dels dos treballadors de l'hosteleria, els quals tot reiterant que el seu salari depèn enormement segons la temporada de l'any, es negaren a dir-nos-el) els 3 milions de pessetes l'any. Com és d'esperar, a mesura que s'ascèn en la jerarquia dels corresponents organigrames d'empresa, augmenten també els ingressos, arribant en el cas del gerent d'una empresa del ram del metall als 7 milions (bruts i variables) de pessetes l'any. Referint-se a aquest punt, tots els entrevistats destaquen la no existència de discriminació sobre la base de la procedència del treballador amb frases com :

“no hay distinciones salariales en función del país de origen, sino como consecuencia del cargo ocupado y del rendimiento”, “(...) es que no es lo mismo un jefe de cocina que un camarero o que un ayudante de cocina. No sé, el jefe de cocina cobrará entre las 150.000 pesetas, el cocinero sobre las 120.000 y la ayudante de cocina entre 90.000 y 110.000, más o menos. Los camareros cobran más o menos 100.000 pesetas al mes”, “La promoción profesional no tiene en cuenta la nacionalidad del individuo, sino sus aptitudes profesionales”, etc.

Quant a les trajectòries i mobilitat seguides per cadascun dels treballadors a l'empresa, cal dir que aquesta és pràcticament nul·la en tots els casos. Si bé és cert que aquesta trajectòria depèn en bona mesura de la quantitat d'anys treballant per l'empresa (i en aquest punt la variació és important : dels 10 anys que porta treballant l'empresari de l'hosteleria als escassos 2 anys d'un tècnic d'I+D d'una empresa del ram del químic), també és destriable el fet que tots aquests treballadors han arribat a empreses (o filials) de l'Estat espanyol en tant que professionals d'una especialitat concreta, ocupant, per tant, una categoria laboral que en cap cas han abandonat. Tampoc en relació a aquest tema (trajectòries, mobilitat, oportunitats de promoció) aprecien els entrevistats un tracte discriminatori per part de l'empresa en funció de la procedència dels seus treballadors. El gerent d'una empresa del metall és qui més argumenta al respecte :

“Existen en la empresa planes de promoción claramente articulados de manera que ésta se encuentra vinculada a las actitudes y aptitudes en el trabajo como a la movilidad geográfica. Las posibilidades de promoción por tanto no dependen de la nacionalidad del entrevistado. Al contrario, en la empresa pretendemos seleccionar los mejores candidatos independientemente de su país de origen”.

Les jornades laborals i els torns de les persones entrevistades varia, com era presumible, en funció del tipus d'activitat professional i, en general, del tipus d'empresa. Les situacions, per tant, són diverses : des del cas de l'empresa hostelera els treballadors de la qual treballen un mínim diari de 8 hores en torns de migdia i nit i amb una gran quantitat d'hores extres (en general poc remunerades) sobretot en temporada alta, al cas d'una empresa del químic els treballadors de la qual treballen de 7 a 15 hores en torns majoritàriament de matí i treballant molt poques hores extres. De nou, pel que fa a aquesta qüestió tots els entrevistats afirmen no observar cap tracte discriminatori a la seva empresa.

La realització d'hores extres també es troba en funció de la categoria laboral de la persona entrevistada així com del tipus d'empresa en què treballa. No és el mateix treballar en un restaurant amb una plantilla de treballadors molt reduïda. Efectivament, en empreses com aquesta,

“son muy importantes las horas extras (...) No sé cuantas se hacen a la semana. Depende. No es lo mismo el verano que ahora (...). Aquí cuando uno se queda es que hay trabajo y nos quedamos todos”), que treballar com a directiu d'una gran empresa del metall (en aquests casos, “el personal directivo suele realizar un importante número de horas extras, no directamente remuneradas sino es a través de comisiones por un mejor rendimientos de la empresa”).

En qualsevol cas, és compartit que aquestes hores extres no es distribueixen de manera discriminatòria, no es remuneren estrictament i, en ocasions són valorades pels treballadors en tant que instruments de promoció en l'empresa

“no se pagan como tales pero siempre cuentan para estar bien en la empresa. Yo hago bastantes”.

Un altre dels indicadors que hem cregut convenient prendre en consideració per a la realització d'aquesta anàlisi descriptiva és el que hem anomenat “Disposició de les credencials valorades a l'empresa”. Com veïem amb anterioritat, la raó principal d'aquesta

consideració remet precisament al fet que sol ésser la disposició d'aptituds i coneixements específics (el coneixement d'una llengua, del funcionament de l'empresa, d'un determinat mercat exterior, etc.) la que determina la distribució diferencial (i sovint desigual) d'ocupacions i condicions laborals entre treballador(e)s comunitari(e)s i autòcton(e)s. I en relació a aquest punt, val a dir que tots els entrevistats afirmen estar en possessió d'aquesta credencial especial. Efectivament, les respostes de les persones entrevistades s'adrecen a justificar les diverses diferències en l'ordre de les condicions laborals (categoria, desplaçaments, promoció, etc.) atenent a la disposició desigual d'aquesta credencial :

“La mayoría de nuevos trabajadores son de origen español y los directivos sí que son personas internas a la empresa [extranjeros]”, “Hay más directivos comunitarios que entre comerciales u operarios”, “Habitualmente se llevan a cabo reuniones de los niveles antes mencionados en otros países con el fin de informarse sobre nuevos productos o para trabajar con el resto de la compañía. El idioma inglés así como el alemán suelen ser necesarios para estas reuniones internacionales”, “El idioma conlleva más contactos con el exterior. (...) Quizás los de origen francés viajan más, debido al mayor conocimiento del idioma. (...) Quizás el hecho de que los trabajadores extranjeros conozcan mejor el francés implica una cierta ventaja respecto a los autóctonos”, “Esta es nuestra organización: camareros, cocineros y responsables. Si un camarero se va fuera contratamos a otro de aquí. Si se va un cocinero, contratamos a otro, italiano, claro. Esto es un restaurante italiano y la comida es auténtica italiana. Los cocineros han de ser italianos. No es por discriminación ni chorradas de esas que aquí no hay”.

En quant a un altre dels indicadors considerats, la realització de desplaçaments, val a dir que aquesta, tal i com hem vist, es distribueix atenent tant al tipus d'empresa i a la pròpia categoria laboral de la persona entrevistada com al criteri prèviament esmentat relacionat amb la disposició de les credencials valorades. Secretàries de grans empreses (no importa el seu origen) no es desplacen

“Yo no viajo, al igual que el resto de secretarias, a excepción de la secretaria del Consejero Delegado”,

igual com succeeix en el cas dels treballador(e)s del sector hosteler. A banda d'aquests cribatges, la majoria dels entrevistats consideren que no existeix cap tracte discriminatori al respecte :

“Hacemos los mismos viajes : formación, congresos, etc. Cree que la movilidad depende de las expectativas de cada uno”, “Los desplazamientos más cotidianos (por Cataluña y resto España) los realizan tanto comerciales y técnicos (autóctonos) como directivos (autóctonos y comunitarios)”.

Aquesta darrera informació ens posa sobre la pista que, si bé tots els entrevistats/des entenen la realització de desplaçaments en tant que mobilitat d'ordre transitori i ben valorat (“formació”, “congressos”, etc.), no per això deixen d'existir tipus de desplaçaments diferents -per exemple “reunions internacionals” *versus* “desplaçaments quotidians”- desigualment distribuïts entre comunitaris i autóctons, respectivament.

Finalment, en relació a la disposició d'assegurança mèdica, tots afirmen disposar-ne i no conèixer cap tracte discriminatori pel que fa a la seva cobertura. Tan sols en el cas de l'empresa hostelera alguna resposta introdueix certa ambigüitat :

“Claro, aquí tenemos una mutua privada de esas. Ahora no recuerdo el nombre. Pero la tenemos. Es que me parece que es obligatorio. Imagínate que un cocinero se corta un dedo. Tenemos una mutua de accidentes y, sí, sí, cubre a todos los que trabajan aquí”.

2. Condicions relacionals dels treballador(e)s entrevistats/des

Tal i com ha succeït en l'apartat anterior, no ha estat possible extreure informació sobre tots i cadascun dels indicadors que inicialment plantejàvem per al desenvolupament d'aquest punt. Tanmateix, l'anàlisi descriptiva de les respostes dels treballador(e)s comunitari(e)s entrevistats/des proporcionen dades reveladores sobre el “capital social” en disposició de cada un dels col·lectius considerats.

D'entrada, pel que fa a l'accés a la informació sobre places vacants o oportunitats de promoció dins de l'empresa, gairebé totes les persones entrevistades asseguren no observar pràctiques discriminatòries més enllà de l'interès individual que, en funció de la categoria laboral ocupada, aquest accés pugui desvetllar.

“Creo que no hay diferencias”, “Considero que todo el mundo recibe la misma información”, “Hace poco había una plaza vacante para ir al departamento donde se experimenta con animales y se expuso en el tablón de anuncios”, “El mismo tipo de información. Existen cursos de formación para directivos, técnicos y

comerciales encaminados a la promoción (incluidos idiomas alemán e inglés) aunque no son igualmente aprovechados por todos los trabajadores. Entre administrativos y comerciales sólo muestran interés unos pocos, en particular aquellos que tratan de promocionar dentro de la empresa y por tanto están sujetos a movilidad geográfica”.

En relació a un segon indicador, el tipus de tracte personal que els treballador(e)s reben per part dels seus superiors jeràrquics, convé tenir present que aquest només procedeix en 4 dels 6 casos considerats, aquells que tenen personal directiu per sobre d'ells. En qualsevol cas, tots ells afirmen rebre un bon tracte del seu superior i no conèixer casos en què aquest hagi pogut esdevenir discriminatori envers ningú :

“Todos recibimos el mismo trato. Todos estamos bien integrados”, “No hay un trato distinto”, etc.

Dels dos casos restants, en un (el del gerent d'una empresa alemanya del ram del metall) s'esmenta la següent resposta :

“Trato de relacionarme con todos los trabajadores de la empresa por igual aunque el trato cotidiano es con el cuerpo directivo y comercial y con otros centros de trabajo”.

És igualment interessant valorar la mena de relacions que estableixen els/es diferents treballador(e)s tant a dins de l'empresa (mentre dura l'activitat i en els descansos) com a fora d'ella. De l'anàlisi de les respostes obtingudes pot extreure's que, si bé les relacions que mantenen els entrevistats/des amb la resta de treballador(e)s depèn evidentment de la categoria ocupada i del tipus de tasques realitzades (“me relaciono con todas las personas que trabajan en mi departamento, el de Análisis, y de forma especial con el jefe del departamento”, “con todos los trabajadores del departamento, y mis superiores directos”, etc.), en tots els casos s'aprecia que aquestes relacions s'estableixen en un clima d'integració i no discriminatori :

“Estamos muy integrados”, “hay una buena relación. Creo que en esta empresa hay un número pequeño de trabajadores extranjeros, teniendo en cuenta que se trata de una empresa multinacional”

Aquest fet, però, no obsta a què tan a dins com a fora de l'empresa els estrangers/es comunitari(e)s mantinguin un relació personal entre ells força privilegiada :

“Es normal que de los 100 trabajadores de la empresa tres alemanes tengan una relación particular. Fuera de la empresa desde luego. Algunos llegamos aquí juntos. En cuanto actividad puramente laboral no existen diferencias”, “En general hay muy buen ambiente entre los trabajadores. Eso es muy importante en una empresa como ésta. Los trabajadores han de llevarse bien porque si no los clientes lo notan y no vuelven. A veces ha habido broncas entre los camareros y los cocineros : que si <<estos cocineros no conocen la carta y no presentan bien los platos>>, que si <<estos camareros son unos pesados y no explican bien las cosas>>, o entre los camareros, que si <<ésta es mi mesa>>, que si <<tú quédate en la barra>>. Y eso no es bueno. (...) Pero hay buen ambiente. Aquí hacemos una reunión más o menos cada mes para ver cómo va todo y hacer un buen clima. (...) Es curioso, pero los españoles se llevan muy bien con los italianos. No sé porque, pero es cierto. Con los italianos se llevan muy bien. Mejor que con los franceses. Yo lo noto, no sé porqué, porque todos nos adaptamos. Tú vas a un país que no es el tuyo, con su lengua, su religión y te tienes que adaptar. Si no ¿para qué vas?. Yo allí donde voy me tengo que adaptar, y aquí lo he hecho mucho y no hay ningún problema. (...) Después, fuera del trabajo, no lo sé. Algunos van juntos. Pero como uno vive aquí, el otro allí,...., no sé”.

Una altra mesura de la integració del i la treballador(a) en el context de les relacions laborals establertes a l'empresa és el seu grau de coneixement de la situació laboral de la resta de treballadors. En relació a aquest punt, les respostes són indicatives del que calia esperar : el nivell d'aquests coneixements depèn de la ubicació del o la treballador(a) a l'organigrama de l'empresa augmentant a mesura que s'ascendeix en aquesta i no jugant la procedència (comunitària o autòtona), a jutjar pel discurs dels entrevistats/es, cap paper rellevant. D'aquesta manera es contraposa tant el contingut com la forma de les respostes del gerent de la filial d'una multinacional alemanya (asseveratives i amb coneixement de causa,

“no hay distinciones en función del país de origen, sino como consecuencia del cargo ocupado. Sí se da el caso de que hay un mayor número de directivos extranjeros (comunitarios) que entre los comerciales o los operarios. De la misma manera también hay directivos españoles en plantas en Francia o Sudamérica, por ejemplo. Este hecho va ligado a los planes de promoción dentro de la empresa”) a les d'una secretària d'una empresa francesa (dubitatives i poc fonamentades, “no sé si hay distinciones de salario. Algunos trabajadores cobran más que otros como sucede en todas las empresas. No sé si hay algún otro trabajador en mi misma categoría laboral en distinta situación”).

Un altre punt important remet a la mesura en què els treballador(e)s assumeixen com a propi el mateix projecte empresarial. Referent a aquest indicador no hem pogut extreure massa informació de les entrevistes, si bé sembla clar que en tots els casos s'aprecia una implicació important, més quan es tracte de càrrecs directius o amb responsabilitat, respecte el destí de l'empresa. D'altra banda, tampoc observen les persones entrevistades diferències entre el grau d'implicació d'autòctons o comunitaris:

“en la empresa pretendemos seleccionar a los mejores con independencia de su país de origen”, “en un trabajo como [a l'hosteleria] éste no haces ocho horas al día que es lo normal, ¿no?, y ya está. Generalmente estás más horas trabajando, porque siempre hay gente que viene a comer o a cenar tarde y no les puedes echar. Aunque, claro, días como hoy puedes cerrar antes y esta noche, que hay fútbol, desierto total. No hay una norma, ¿sabes?. (...) Pero todos hacemos las mismas horas. Entramos todos a la misma hora al mediodía (...), sobre las doce (...), y salimos todos a la misma hora (...), sobre las cuatro y media. (...) Después, por la noche, también entramos juntos (...), sobre las ocho (...), y salimos juntos (...), sobre las doce y media”.

Sobre la voluntat de retorn al país d'origen o, si més no, d'abandonar la feina present, els entrevistats/des coincideixen a no mostrar en cap cas tenir-ho en ment. Les al·lusions van, inclús, en sentit contrari :

“Aquí todos los trabajadores estamos a gusto. El trato es muy bueno. Todos nos llevamos bien”, “No tengo ningún interés en irme de la actual empresa. Además mi familia es de Perpinyà”, etc.

I no obstant no existir tracte discriminatori pel que fa a les possibilitats de promoció o mobilitat geogràfica, algunes de les respostes obtingudes apunten a situar el col·lectiu autòcton, més que no pas el comunitari, proper a no pretendre implicar-se tant amb les exigències pròpies de la promoció. Citàvem anteriorment les paraules del gerent de la filial d'una multinacional alemanya,

“entre administrativos y comerciales [amb predomini d'autòcton(e)s] sólo muestran verdadero interés [pels cursos de formació] unos pocos, en particular aquellos que tratan de promocionar dentro de la empresa y por tanto están sujetos a movilidad geográfica”; per la seva banda un tècnic d'I+D d'una multinacional francesa afirma, “pensaba encontrarme con más trabajadores extranjeros en la empresa cuando llegué. Cabe apuntar que, a diferencia de los franceses, hay pocos españoles que pretendan irse a otra sede”.

Finalment, quant l'item de la percepció d'insolidaritat entre els companys/es de feina, de totes les respostes analitzades cal derivar que aquesta és pràcticament inexistent. Tothom destaca "el buen trato", el fet que "todos estamos integrados", "aquí todos estamos a gusto", si bé en determinades ocasions es prioritza (tan a dins com a fora de l'empresa) l'establiment de relacions entre "iguals" : treballador(e)s de la mateixa categoria, però també de la mateixa procedència (comunitari(e)s amb comunitari(e)s, autòcton(e)s amb autòcton(e)s).

7. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

Segons Cachón,

Las oportunidades de empleo [en el nostre cas, de la población inmigrada] vienen determinadas desde el punto de vista de la oferta de mano de obra por las características básicas de los trabajadores (sexo, edad, estado civil, nivel de estudio, cualificaciones, origen étnico, etc.) y por sus pautas de conducta (fiabilidad, diligencia y otros rasgos del carácter); estas características y pautas de conducta tienden a ser utilizadas por los empresarios como *elementos discriminantes (no necesariamente discriminatorios)*³⁴ de selección en el proceso de asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo³⁵.

I afegeix, “el <<nivel de aceptación>> [(...) por debajo del cual tenderían a considerar sus oportunidades de empleo <<socialmente>> inaceptables] de las condiciones de trabajo viene definido básicamente por la posición que ocupan los trabajadores en sistema de reproducción social tanto en la familia como en la estructura de clases”³⁶.

D’entrada, convé sumar al seguit de característiques bàsiques que segons Cachón defineixen les oportunitats d’ocupació de la població d’origen immigrant un factor que entenem principalment determinant al respecte : el seu posicionament en el context polític-legal condicionant. Com hem afirmat en altres ocasions, els específics processos de mercantilització i desmercantilització que opera la política immigratòria espanyola i que determinen la particular regulació i gestió de la conversió dels diversos fluxes d’immigrants en força de treball immigrada (és a dir, en mercaderia immigrada) impacten sobre l’estructura del mercat de treball espanyol aprofundint les seves tendències vers la *informalització* (reduint els canals normalitzats per a la immigració regular), la *segmentació* (establint -en funció de la “situació nacional de l’ocupació”- el nombre d’inmigrants “assumibles” pel mercat de treball espanyol i la seva ubicació a sectors laborals sense població autòctona excedent), de *flexibilització* (atesa la precarietat de bona part dels permissos de treball atorgats a la pràctica) i de *fragmentació* (atesa la complexitat de l’estructura legal dels permissos de treball concedibles i les múltiples formes que pren la

³⁴ La cursiva és nostra.

³⁵ CACHÓN, L. (1995), “Marco insitucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España” a *REIS*, n°69, 1995, pp. 109.

³⁶ *Ibidem*

inserció laboral informalitzada); en definitiva, vers la *precarització*. Tanmateix, no és ara el moment de perdre'ns en aquest tipus de disquisicions.

Arribats a aquest punt, voldríem deternir-nos a valorar en quina mesura l'anàlisi del treball de camp realitzat pot donar compte d'una de les "idees-força" que fonamenten el discurs de Cachón en el primer dels fragments citats : les actituds i els comportaments dels empresaris a l'hora d'assignar ocupacions a la població immigrada (i no tan sols immigrada) i, també, d'estructurar les condicions del seus treball es mouen en funció de pautes *discriminants*, no necessàriament *discriminatòries*. No en va, sovint aquesta mena d'argumentacions són esgrimides per l'estament empresarial i d'altres persones o col·lectius afins en ordre a justificar la legitimitat de les seves accions, no racistes, no xenòfobes, únicament regides pels criteris del mercat i llur nucli dur en la llei de l'oferta i la demanda.

Doncs bé, la incursió sobre el terreny que hem tingut ocasió de realitzar ens ha posat sobre la pista d'una línia argumental en certa mesura alternativa. Les paraules de Cachón (cosa que no acostuma a succeir quan aquestes són manllevades pels sectors més propers a la retòrica empresarial) no afirmen que pautes discriminants i pautes discriminatòries amaguin dues realitats diferents, mútuament excloents. No obstant, deixa perdre la oportunitat d'emfasitzar el que habitualment acaba ocorrent : les accions discriminants es conjuminen intrínsecament amb les estrictament discriminatòries per manera que la població immigrada d'origen extra-comunitari (provinent de països de l'anomenat Tercer Món, generalment dels països del Magrib) acaba essent rellegada a ocupar les pitjors condicions de la jerarquia laboral.

De les entrevistes realitzades hem extret elements que remetent a l'existència d'un tracte discriminant dels treballador(e)s no comunitari(e)s en el lloc de treball, bàsicament en allò referent a la importància atorgada per l'empresa a les capacitats actitudinals i aptitudinals, això és, a la diligència de la mà d'obra contractada (o potencialment contractable). I ja en aquest punt, comencen a diferir els discursos dels diferents representants dels col·lectius estudiats amb qui hem tingut oportunitat de conversar. Recordem-ho a tall d'exemple :

Directiu comunitari: “Existen en la empresa planes de promoción claramente articulados de manera que ésta se encuentra vinculada a las actitudes y aptitudes en el trabajo como a la movilidad geográfica. Las posibilidades de promoción por tanto no dependen de la nacionalidad del entrevistado. Al contrario, en la empresa pretendemos seleccionar los mejores candidatos independientemente de su país de origen”

Treballador autòcton: “Igual, todos estamos más o menos parecido. Mientras trabajen y hagan lo que se les manda [referint-se a treballadors marroquins de la seva empresa]... Por lo que se les valora es el trabajo”.

Treballador marroquí: “Los marroquíes hacíamos mucho más trabajo que ellos [els autòctons] y éramos más productivos. (...) Hacemos más horas extras porque el encargado nos lo pide porque acabamos antes que los de aquí y es más rentable para la empresa”.

A grans trets, és l'argumentació economicista; “cuando uno vale, vale, cuando uno no vale, no vale” explicava un treballador marroquí. Tot al servei de la rendibilitat del projecte empresarial. Però, com ja s'aprecia en la direcció que prenen les citades respostes, l'efecte discriminant té lloc de manera discriminatòria, això és, emparant-se en el tracte desigualitari d'un col·lectiu laboral específic, el de la població immigrada extra-comunitària. I d'aquest tracte discriminatori també hem trobat indicadors força il·lustratius.

Per exemple, ens hem trobat amb casos de treballadors magribins que desenvolupen una feina més o menys adequada a la seva base formativa (o a les seves aptituds professionals) -aspecte discriminant-, però ostentant una categoria laboral que no hi manté correspondència -aspecte discriminatori. És la situació en què es troba el treballador marroquí d'una empresa del ram de la construcció (empresa 28), qui, tot i estar realitzant la feina d'un oficial, continua ostentant la categoria de peó, mentre la majoria dels seus companys autòctons (als quals ell mateix ha format) han pogut ascendir de categoria sense problemes.

El mateix treballador ens donava la clau d'aquesta manca de correspondència: “(...) me consideran oficialmente como peón para pagar menos en el contrato, pero mis servicios

son de oficial”. A partir d’aquí, queda oberta la porta a la justificació del perquè d’una distribució diferencial entre autòcton(e)s i extra-comunitari(e)s quant a la percepció d’ingressos ; una distribució que s’articula de manera desigualitària a les cinc empreses amb presència de tots dos col·lectius laborals a què s’ha tingut accés. Com anunciàvem aleshores, aquesta diferència és situada pels entrevistats marroquins (els quals cobren vora les 120.000) entre les 30.000 i les 40.000 mensuals.

Un segon exemple de com l’acte discriminant es combina indistriablement amb l’acte discriminatori el trobem quan del que es tracta és de justificar el perquè del repartiment diferencial dels desplaçaments per motius de feina entre autòcton(e)s i extra-comunitari(e)s. A les empreses visitades, treballadors i directius autòctons remetent a una suposada major disponibilitat per part dels treballadors marroquins a assumir les exigències que reclama la mobilitat geogràfica. Els arguments més recorreguts són del tipus : “son solteros, no tienen una familia por quien preocuparse”, “ya están acostumbrados de ir de aquí para allá”, “ya les interesa no estar siempre en el mismo sitio”, etc. Quelcom similar podia derivar-se de les entrevistes a empreses amb presència de treballadors/es comunitaris/àries : en relació als seus desplaçaments, un treballador francès esmentava, “pensaba encontrarme con más trabajadoras extranjeros en la empresa cuando llegué. Cabe apuntar que, a diferencia de los franceses, hay pocos españoles que pretendan irse a otra sede, están aquí, con familia, ya establecidos”.

El mateix argument de la major disponibilitat al canvi i a la dedicació laboral sol ser esgrimit pels treballadors i els directius autòctons per tal d’explicar la distribució desigual dels torns i les hores extres. Així, serien els propis treballadors extra-comunitaris els primers interessats a valer-se de la realització d’hores extres i de torns poc desitjats en tant que recurs d’increment del capital econòmic (ingressos) i del capital social (en el si de les relacions amb els seus superiors). D’igual mode, en relació a aquest darrer punt un tècnic francès es pronunciava “[les hores extres] no se pagan como tales pero siempre cuentan para estar bien en la empresa. Yo hago bastantes”.

Fins aquí el sentit de les pautes *discriminants*. Què hi ha de *discriminatori* en elles ? Ras i curt : els treballador(e)s immigrants d’origen no comunitari acostumen a realitzar aquells desplaçaments més llunyans i feixucs i, en ocasions, sense rebre’n contrapartida

econòmica de cap tipus ; acaparen majoritàriament i de manera no voluntària (“si no nos quedamos, perdemos nuestro trabajo”, especificava un treballador marroquí) la realització d’hores extres, generalment no remunerades, i en ocasions treballen en dies festiu cobrant el mateix que els laborables ; són els primers a ser reclamats per al desenvolupament de les feines més dures i poc agràides (així ens ho han manifestat els treballadors marroquins de 4 de les empreses visistades), i a l’hora d’ocupar-se d’aquells “treballs d’urgència” que escapen dels marges horaris i organitzatius més normalitzats (per exemple, “cuando llega un camión tarde a los extranjeros los obligan a quedarse a descargar, ni importa la hora. A los nacionales no. No les obligan” ; o “hay casos de emergencia, por ejemplo, cuando se rompe una cañería de agua, entonces somos nosotros [l’entrevistat marroquí i el seu company del mateix origen] los que hemos de ir a arreglarla, porque los españoles no quieren trabajar extra”). Totes elles, doncs, situacions discriminatòries que no han de patir ni treballador(e)s autòcton(e)s ni, sobretot, comunitari(e)s.

I tot plegat ocorre un cop s’ha accedit al lloc de treball. Efectivament, quan els treballadors immigrants d’origen no comunitari han estat ja contractats i inserits laboralment, aquests reben, tal i com hem anat assenyalant, un tracte discriminant i discriminatori fruit no tant dels efectes ideològics del prejudici interètnic, com de les estratègies instrumentalistes de bona part d’aquells sectors que determinen l’estructura de la demanda de força de treball. Tal vegada el moment idoni per l’autèntica activació d’aquesta sort de prejudici s’esdevé quan els treballador(e)s extra-comunitari(e)s (del Tercer Món) truquen per primer cop i sense referències a la porta de l’empresa. Atès que el present informe versa sobre la situació d’aquest(e)s treballador(e)s en el context de les condicions laborals, simplement adrecem l’atenció als resultats de l’estudi sobre la discriminació en l’accés a l’ocupació realitzat pel Colectivo IOÉ (*La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, Ginebra: OIT, 1996) i exposat en la introducció d’aquest treball. En tot cas, deturem-nos-hi per un moment.

Sovint, aquesta malfiança prejutjosa dels contractants respecte els/les treballadors/es extra-comunitaris/àries (particularment, dels d’origen magribí), es solucionada per aquests mitjançant l’aprofitament de les xarxes locals d’origen immigrant i del seu subministrament de mà d’obra coneguda. D’aquesta manera, aquest recurs a la “contractació col·lectiva”

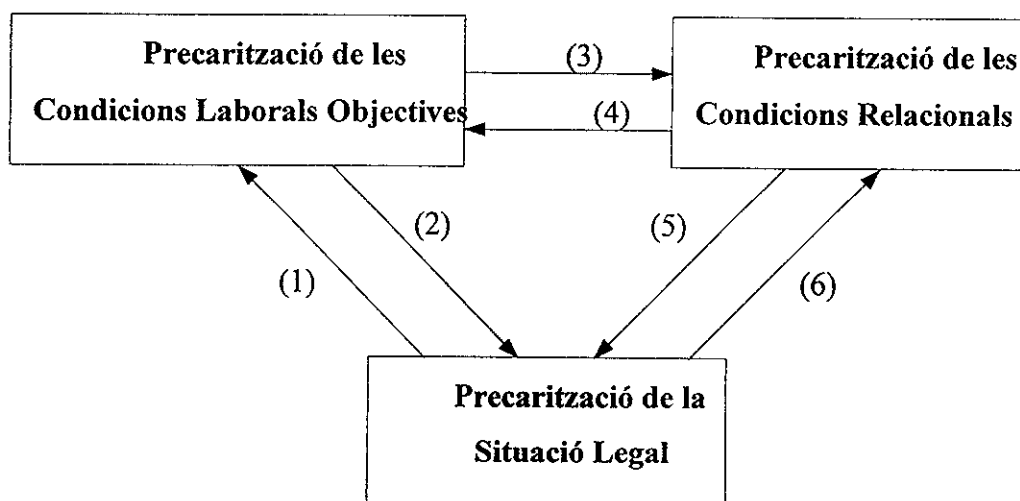
assegura la profitosa perpetuació d'aquestes dinàmiques discriminants i discriminatòries, al torn que supera (almenys en part) la malfiança que genera la força del prejudici interètnic. Recordem el que ens deia un treballador marroquí de l'empresa 24 : “Si quieren contratar a alguien para un trabajo duro piensan en un marroquí. Para entrar a trabajar tienes que conocer algún trabajador marroquí de la empresa que te lleve. (...) Si no te conoce algún marroquí ningún empresario de va a contratar. No se fían” ; paraules que venien refrendades pel treballador marroquí d'una altre empresa : “Si llamo a otras empresas de fuera, cuando oyen el nombre de Hassan ya me dicen directamente no”.

Tots aquests processos -segmentació quant a condicions laborals i “contractació col·lectiva”-, juntament amb les dificultats en el domini de les llengües autòctons de bona part del col·lectiu d'estranger(e)s no comunitari(e)s (dificultats que, com s'ha vist, s'arrosseguen inclús durant més de deu anys de residència a l'Estat), originen la tendència a la segregació i a la marginació d'aquesta força de treball en el context de les dinàmiques relacionals que tenen lloc a l'empresa. Efectivament, com s'ha pogut anar comprovant en els decurs d'aquestes pàgines, els treballador(e)s de procedència extra-comunitària mantenen unes relacions amb llurs homòlegs/ogues autòcton(e)s que predominantment es mouen en la línia del distanciament i la indiferència. No tan sols existeixen pocs espais en el moment de l'activitat laboral (atesa l'esmentada segmentació en el repartiment de torns i feines), sinó també en temps presumiblement compartibles (com són els de descans o els dels dinars) sovint té lloc una clara segregació. És, per exemple, el cas dels marroquins de l'empresa 30, els quals dinen al mateix camp de treball, mentre els seus homòlegs autòctons es desplacen a un restaurant o a dinar a casa seva.

En la mida en què el col·lectiu de treballador(e)s extra-comunitari(e)s es veu, per aquesta mateixa causalitat, exclòs dels corrents que diluciden la informació més valuosa sobre l'empresa (al contrari del que succeix quan es valora la situació laboral dels treballador(e)s comunitari(e)s d'empreses multinacionals), el procés de *guetització* retroalimenta la seva segmentació quant a condicions laborals, la seva necessitat de continuar-se valent de mecanismes d'inserció laboral “col·lectiva”, àdhuc, el seu retardament en l'adquisició de competències comunicatives sobre la base de les llengües autòctones.

En definitiva, tot aquest seguit de circumstàncies concorren promovent que els treballador(e)s estranger(e)s d'origen extra-comunitari accedeixin a i participin d'un mercat laboral "etnificat"³⁷, sense la possibilitat de competir en igualtat de condicions amb la força de treball espanyola, i encara menys en aquelles empreses multinacionals amb presència d'un col·lectiu de treballador(e)s comunitari(e)s en disposició del que hem anomenat la "credencial valorada per l'empresa" (el coneixement d'una llengua, del funcionament de l'empresa, d'un determinat mercat exterior, etc.).

Resumint: el moment discriminant i el moment discriminatori convergeixen funcionalment per tal d'afavorir la reproductibilitat del projecte empresarial. Recuperant la transcendència de les actuals polítiques immigratòries (d'"estrangeria", més aviat) a l'Estat espanyol pel que fa a la determinació del "camp dels possibles" de la integració laboral i social dels col·lectius immigrants estudiats, plasmem gràficament el fins ara exposat:



- (1) Nivell en què les polítiques immigratòries (i la normativa legal que les textualitzen) intervenen en els processos d'*informalització*, de *segmentació*, de *flexibilització* i de *fragmentació*.

³⁷ WALLERSTEIN, I. (1991), "Universalismo, racismo y sexismo, tensiones ideológicas del capitalismo", a BALIBAR, E. & WALLERSTEIN, I., *Raza, nación y clase*, Madrid: Iepala.

- (2) Donada la precarietat en les condicions laborals, la persona immigrada veu perillar constantment la regularitat de la seva situació legal ; regularitat legal que s'identifica institucionalment amb la regularitat quant a la participació en el mercat de treball.
- (3) La precarització que caracteritza la situació objectiva de la majoria dels i les treballadors/es extra-comunitaris/àries condiona l'aprofundiment dels processos de *guetització* i segregació en el context relacional de la pròpia empresa.
- (4) Alhora, aquesta segregació reproduïx la precarització en les condicions laborals objectives des del moment en què exclou els col·lectiu extra-comunitaris de la possibilitat de traduir un determinat capital social (que els manca) en vies de promoció en la pròpia empresa.
- (5) Aquesta dinàmica vers la segregació i *guetització* allunya aquests/es treballadors/es dels fluxes d'informació i coneixement que poden posar-los/les en contacte amb les persones i institucions que podrien procurar la seva normalització legal.
- (6) El status legal precari que detenen bona part dels i les treballadors/es d'origen extra-comunitari contribueix a desestructurar el seu "poder social de negociació" i, per tant, la seva capacitat reivindicativa i d'unió d'esforços intra-ètnics i, sobretot, inter-ètnics.

Val la pena no perdre de vista el fet que determinats àmbits ocupacionals acullen amb els braços oberts una força de treball immigrada precaritzada o irregular. S'opera d'aquesta manera una de les possibles "convergències" entre el que podria anomenar-se "població excedent", la precària absorció de la qual es institucionalitzada pel sistema regulador en qüestió, i les racionalitats econòmiques no del tot compatibles amb el sistema. Mingione ofereix la clau de volta al respecte: "El ejemplo más interesante y difundido está representado por aquellas ramas de la economía que registran una mayor intensidad en la aplicación del trabajo y que cuentan con un escaso margen para el incremento de la productividad de ese trabajo", i especifica, "(...) la alternativa parcial o total a la desaparición o la transformación radical de la actividad económica en cuestión (...) es con frecuencia una creciente informalización del trabajo [o, simplemente, precarització de les condicions laborals] en violación de las regulaciones legales o, en algunos casos, el apelar a la

explotacion de recursos familiares o de la solidaridad étnica³⁸”. D’aquesta manera, determinades situacions ocupacionals dins de sectors com la construcció, l’agricultura i el servei domèstic són els principals beneficiaris d’aitals implicacions de la política immigratòria sobre el mercat de treball., així com de la pròpia pràctica més o menys concertada de l’empresariat espanyol. No en va, la voluntat política de restringir l’entrada legal i la regularització de la força laboral immigrada, es conjuga amb la “voluntat econòmica” d’utilitzar mà d’obra estrangera en ordre a assegurar una força laboral per als treballs més rutinaris, bruts i perillosos, per abaratir costos i mantenir fragmentada la classe treballadora (Casey, 1998).

Realitzat tot aquest recorregut expositiu, i tornant a les paraules de Cachón referides en començar aquest epígraf, una cosa hauria de quedar clara : adduir com a única explicació de la “periferització” i la precarització sociolaboral de l’immigrant extracomunitari(a) la seva possessió d’unes expectatives de condicions de vida “naturalment” acomodades a un nivell d’acceptació de les condicions laborals molt més ampli que el dels espanyol(e)s, ens resulta certament insuficient (al torn que tendenciós) ; entre altres motius, l’estranger(a) d’origen no comunitari (i procedent del Tercer Món) treballa en sectors laborals “no desitjables” perquè no té més remei.

Així, doncs, tant les incidències del treball de camp com els resultats de les entrevistes evidencien la situació de discriminació en les condicions de treball de què són víctimes els immigrants extracomunitari(e)s. Queda molt camí encara per recórrer a fi d’evitar la discriminació. Cal anar molt més enllà de la comprovació de les situacions de discriminació en el moment d’accedir a l’ocupació i durant el període de manteniment del lloc de treball. És necessari avançar en la lluita contra totes aquelles pràctiques discriminatòries dins dels centres de treball, les quals romanen en la invisibilitat donat que és poc probable que arribin a ser denunciades davant del temor a la pèrdua del lloc de treball i de l’estatus legal. Els sindicats són un dels puntals clau per tal que es pugui produir una normalització efectiva de les relacions de treball amb immigrants. Si els sindicats, juntament amb l’Administració i la resta d’agents socials, no actuen al respecte, es corre el risc de consolidar “ghettos” laborals per a immigrants i enfortir la segmentació del mercat de

³⁸ MINGIONE, E. (1994) : *Las sociedades fragmentadas*, Madrid, MTSS, p. 307.

treball. Tenint en compte que els immigrants cada cop més tenen com a projecte migratori l'establiment definitiu a la nostra societat, la "ghettització" pot comportar greus conseqüències a llarg termini, en tant que pot constituir un important focus de conflictitat social. A més a més, la "normalització" d'aquestes pràctiques discriminatòries afecta al conjunt dels treballador(e)s, en tant que contribueix a l'empitjorament de les condicions de treball en determinats sectors del mercat de treball als quals també accedeixen els autòcton(e)s.

És necessari continuar vetllant per la creació d'una normativa específicament antidiscriminatòria, capaç de solventar les mancances de l'actual legislació al respecte. Ara bé, cal tenir ben present que la discriminació és un fenomen amb unes profundes arrels culturals, per la qual s'ha d'actuar des de molts altres angles.

Des del sindicat cal millorar la sensibilització social davant la problemàtica de la discriminació que pateix el col·lectiu dels treballador(e)s estranger(e)s. Aquesta major sensibilització ha d'anar adreçada tant al conjunt dels treballador(e)s com, molt especialment, a les mateixes bases i líders sindicals. Els resultats del nostre treball de camp són profundament simptomàtics d'una manca de sensibilitat i consciència vers la situació laboral dels treballador(e)s estranger(e)s, ja que l'actuació i la col·laboració dels delegats sindicals no ha assolit de bon tros les expectatives que el sindicat tenia a l'inici de l'estudi. En aquest sentit, les campanyes antidiscriminatòries entre la població que els sindicats estan portant a terme amb regularitat, constitueixen un instrument eficaç d'acció.

L'actuació dels sindicats espanyols, CCOO i UGT, davant de la discriminació que pateixen els immigrants en el mercat laboral ha estat constant i positiva. De fet, la mateixa realització d'aquest estudi n'és una bona mostra. La creació dels CITEs (Centres d'Informació per a Treballadors Estrangers) des de CC.OO i dels Centres-Guia des d'UGT, amb la finalitat d'atendre els immigrants en els seus problemes específics com a treballadors estrangers, constitueix un altre bon exemple sobre quin és el posicionament dels sindicats davant l'arribada de la immigració.

Un altre dels eixos d'actuació ha de ser la lluita per la inclusió de clàusules no discriminatòries per motius de nacionalitat o de raça en tots i cadascun dels convenis col·lectius, especialment en aquells on hi ha una forta concentració de treballador(e)s

immigrants (agricultura, construcció, serveis...), a fi i efecte d'evitar la possibilitat d'abusos o accions i conductes excloents..

És també fonamental estimular les denúncies per discriminació des del sindicat, procurant fer front a les dificultats amb què es topen les víctimes, tant legals -dificultat d'aportar proves- com psicològiques -temor a les represàlies-. A fi d'evitar les represàlies de l'empresari contra el treballador(a), la negociació directa amb l'empresari és, ara per ara, una de les poques eines a l'abast del sindicat. També seria adequat fer un seguiment específic de la legislació i un seguiment dels casos de discriminació, al marge de la denúncia de la pròpia víctima, així com pressionar la Inspecció de Treball per tal intensificar el control i les sancions als empresaris. La creació d'un òrgan de l'administració que vetlli, informi i potenciï el compliment de les mesures antidiscriminatòries és del tot necessari, així com de seccions sindicals orientades específicament cap a la lluita contra la discriminació.

Tot i així, sense una modificació de l'actual política migratòria és realment difícil superar la "por a la denúncia". Caldrà estudiar profundament quines són les repercussions de la modificació del Reglament d'Estrangeria de 1996. En aquest sentit, la introducció del nou "permís permanent" pot suposar a mig termini un increment considerable del nombre de denúncies, pel fet que la millor estabilitat dels treballador(e)s estranger(e)s disminueix la seva dependència vers l'empresari. En aquesta mateixa línia, cal seguir pressionant l'Administració (Conselleria de Treball, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) per tal de regularitzar els immigrants irregulars, ja que aquest col·lectiu, donada la seva participació en l'economia informal, està especialment exposat a patir les situacions de discriminació. Una altra mesura fonamental és exigir els mateixos drets per als immigrants extracomunitaris que per als comunitaris, ja que l'enorme distància legal entre ambdós col·lectius facilita les pràctiques discriminatòries.

S'hauria de conscienciar igualment la població autòctona sobre els beneficis que suposa la immigració per a la societat receptora. La persistència de l'atur i de l'entrada -sovint il·legal- d'immigració extracomunitària, fa reflexionar sobre les conseqüències no volgudes de l'acció de l'Estat del Benestar. La població ocupada en l'economia formal -majoritàriament autòctona- és la que es beneficia de les mesures protectores de l'Estat del Benestar. A l'ensem, aquesta mateixa població mostra vers els immigrants

extracomunitari(e)s actituds xenòfobes i racistes, denunciant competència deslleial en el mercat de treball quan, de fet, es produeix una substitució dels autòctons pels immigrants en aquelles feines menystingudes i rebutjades pels autòcton(e)s.

Es podrien endegar mesures per tal de pal·liar aquestes contradiccions. Proposar, a través dels organismes pertinents (Conselleria d'Ensenyament), la revisió dels textos escolars, eliminant mencions racistes, xenòfobes o discriminatòries, per tal d'educar els infants en una visió no etnocèntrica (és a dir, "Occident és superior a les altres cultures, societats, economies, etc".) i democràtica del món. En algunes escoles de l'àrea metropolitana de Barcelona s'han dut a terme iniciatives en aquesta direcció (organització de concursos, de jocs interactius sobre les diferents cultures, societats i religions en el món, per exemple) que es podrien estendre a tota Catalunya.

Caldria igualment fomentar l'associacionisme entre els immigrants extracomunitari(e)s, per tal d'incentivar la seva participació política, ciutadana i àdhuc autonòmica. En aquest sentit, l'actuació dels mediador(e)s culturals d'origen extracomunitari és fonamental per solucionar problemes concrets d'inserció laboral i integració sociocultural dels immigrants, però també per conscienciar els propis immigrants extracomunitari(e)s - laboralment actius o no- dels seus drets i obligacions amb la societat receptora, a l'igual que tot(e) els ciutadan(e)s residents en un país.

Les organitzacions empresarials, en recents manifestacions dels seus dirigents, en particular Foment del Treball, han indicat –com s'ha mencionat en el present estudi- la necessitat de permetre una major entrada de treballador(e)s estranger(e)s al mercat laboral espanyol. Aquesta demanda entronca amb l'orientació de les patronals en el camp de les relacions laborals, entesa en termes d'una gestió de la mà d'obra favorable als interessos empresarials. És clar que per a l'empresari i per al conjunt de l'economia la mà d'obra immigrant té efectes positius. Es cobreixen llocs de treball que els autòctons refusen i s'aconsegueix un major dinamisme de la força de treball en la mesura que els treballadors estrangers presenten una major flexibilitat funcional i geogràfica. No hem d'oblidar, però, que els beneficis de la gestió d'aquesta força de treball obtinguts d'una manera discriminatòria poden tenir efectes perversos, manifestables tant en costos tant per a l'empresa com per al conjunt de l'economia. Els costos poden ser observables en forma de

conflictivitat laboral degut a les pràctiques discriminatòries observades i de les quals els treballadors estrangers són conscients -tot i que no les manifesten en el lloc de treball-. Aquestes, si es continuen donant, i en la mesura que s'observen processos generalitzats d'assentament a Espanya per part dels immigrants, poden donar lloc a enfrontaments importants amb l'empresariat, tal com ha succeït en països amb una tradició de recepció migratòria més antiga que l'espanyola. Els costos es manifesten també en el malbaratament d'una força de treball experimentada, tal i com demostren les entrevistes realitzades. En la mesura que l'estructura social espanyola requereix noves fonts de mà d'obra per omplir els buits del mercat laboral, les organitzacions empresarials tenen el deure d'impulsar polítiques actives que eliminin la competència deslleial en el si de l'empresa entre treballador(e)s autòcton(e)s i immigrants, que garanteixin la no discriminació per raó de raça i ètnia, i en definitiva, que optimitzin el capital humà que suposen els fluxos migratoris per a la nostra economia.

8. BIBLIOGRAFIA

- ALLPORT, G. (1968), *La naturaleza del prejuicio*, Buenos Aires: Eudeba.
- BECKER, G. (1976), *The Economics of Discrimination*, Chicago: University Chicago Press.
- BOURDIEU, P. (1988), *La distinción*, Madrid: Taurus.
- CACHÓN, L. (1995), "Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España, a *REIS*, núm. 69.
- CACHÓN, L. et altri (1995), *Prevenir el racismo en el trabajo. Informe sobre España*, Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
- CACHÓN, L. (1997), "Notas sobre la segmentación del mercado de trabajo y la segregación sectorial de los inmigrantes en España", comunicació presentada al *Congreso sobre la Inmigración en España*, Madrid, 16-18 octubre de 1997.
- CACHÓN, L. et altri (1997) *Buenas prácticas para la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el trabajo. Estudio de casos en España*, Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
- CACHÓN, L. (1998), "Los sindicatos españoles y la inmigración", a *Migraciones*, núm. 4
- CASEY, J. (1998), "Las políticas públicas dirigidas a los inmigrantes", a GOMÀ, R & SUBIRATS, J., *Las políticas públicas en España*, Madrid: Ariel.
- CES (1999), *Panorama Económico-Social de España*, núm. 57.
- COLECTIVO IOÉ (1996a), "Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo", a COLECTIVO IOÉ & R. PÉREZ MOLINA, *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, Ginebra: OIT.
- COLECTIVO IOÉ (1996b), *Actividades de formación antidiscriminatoria en España*, Ginebra: OIT.
- GINER, S., LAMO DE ESPINOSA, E. & TORRES, C. (eds.), *Diccionario de Sociología*, Madrid: Alianza Ed.
- MINGIONE, E. (1994), *Las sociedades fragmentadas*, Madrid: MTSS.

MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES (1995), *Plan para la integración social de los inmigrantes*, Madrid.

OIT (1998), Seminario Nacional en España sobre *La lucha contra la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el mundo laboral*, Madrid, 27 de noviembre de 1997

OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACION, *Indicadores de la inmigración y el asilo en España*, núm. 2, agost 1998

PÉREZ MOLINA, R (1996), “La protección contra la discriminación de los inmigrantes en España: del papel mojado a una legislación efectiva”, a COLECTIVO IOÉ & R. PÉREZ MOLINA, *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, Ginebra: OIT.

POLO SÁNCHEZ, C. (1994), *Derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores extranjeros en España*, Madrid: CES

SANTOS, L. (1993), “Elementos jurídicos de la integración de los extranjeros”, a *Inmigración e Integración en Europa*, Barcelona: Itinera (Fundació Paulino Torras Domènech)

SOLÉ, C. (1995), *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, Madrid: CES.

SOLÉ, C. & HERRERA, E. (1991), *Los trabajadores extranjeros en Cataluña. ¿Integración o racismo?*, Madrid: CIS.

SOLÉ, C. et altri (1992), *Estudi de la realitat social de les minories ètniques al districte de Ciutat Vella*, Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

SOS RACISMO (1998), *El racismo en el Estado español. Informe 1997*, Donostia: Tercera Prensa-Hirugarren Prentsa.

VILLA, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

WALLERSTEIN, I. (1991), “Universalismo, racismo y sexismo, tensiones ideológicas del capitalismo”, a BALIBAR, E. & WALLERSTEIN, I., *Raza, nación y clase*, Madrid: Iepala.

ANNEX I

Qüestionari per a les empreses
***SENSE** treballadors/res estrangers/res*

ESTUDI SOBRE:

**“LA SITUACIÓ LABORAL DELS / DE LES
TREBALLADORS/RES ESTRANGERS/RES
EN EL LLOC DE TREBALL
AL BAIX LLOBREGAT”**

COMISSIONS OBRERES

FUNDACIÓ JAUME BOFILL

CEDIME - UAB - Carlota Solé

INSTRUCCIONS

El qüestionari que té a les seves mans consta d'una fitxa tècnica sobre l'empresa i de 8 preguntes. Per tal de respondre'l segueixi, si us plau, les següents instruccions. Gràcies per la seva col.laboració.

1. Respongui les preguntes seguint l'ordre numèric del qüestionari. No alteri en cap moment l'ordre si no s'indica el contrari.

2. Al llarg del qüestionari trobarà instruccions específiques que l'informaran sobre quines preguntes ha de respondre i com ha de fer-ho. Les reconeixerà fàcilment perquè estan escrites entre parèntesis, amb una lletra més petita que la que presenta la resta del qüestionari.

3. Algunes de les preguntes del qüestionari són obertes (vegi la pregunta 2 a tall d'exemple). En aquest cas, haurà d'escriure la seva resposta a l'espai senyalat just després de la pregunta. Procuri ser concís.

4. Altres preguntes ja contenen les possibles respostes (vegi la pregunta 1 a tall d'exemple). Per tal de respondre-les, haurà d'escollir només una de les opcions i encerclar el número que la precedeix. (Exemple: ① : Sí)

5. En el marge dret de cadascuna de les pàgines observarà que apareixen uns petits quadres numerats, com aquests: □□□□. Si us plau, deixi'ls sempre en blanc.

Número de qüestionari:
(1-3)
V01 (4)

A. Fitxa tècnica

EMPRESA: _____

ADREÇA DE L'EMPRESA: _____

MUNICIPI: _____

SECTOR: _____

ACTIVITAT: _____

BRANCA: _____

PRODUCTE/SERVEI QUE REALITZA: _____

TIPUS D'EMPRESA: 1. Multinacional
2. Nacional

NOMBRE DE TREBALLADORS/RES: Homes: _____
Dones: _____

V02 (5-6)

V03 (7-10)

V04 (11-12)

V05 (13-14)

V06 (15-17)

V07 (18)

V08 (19-22)

V09 (23-26)

B. Altres dades rellevants de l'empresa

P1 Hi ha hagut alguna reestructuració de plantilla des de 1992 fins ara?

1. Sí (Passi a la pregunta P2)
2. No (Passi a la pregunta P3)

V36 (176)

P2 Quants/tes treballadors/res van perdre el seu lloc de treball degut a la mencionada reestructuració?

Autòctons/nos: _____

Estrangers/res: _____

V37.1 (177-179)

V37.2 (180-182)

P3 Durant el darrer any, ha abandonat voluntàriament l'empresa algun/na treballador/ra estranger/ra?

1. Sí ¿Quants/tes? _____
2. No

V38.1 (183)

V38.2 (184-186)

P4 Imparteix directament l'empresa cursos de reciclatge per als / a les treballadors/res?

1. Sí
2. No

V39 (187)

P5 Promou l'empresa que la seva plantilla assisteixi a cursos de reciclatge impartits per altres institucions (INEM, Ajuntaments...)?

(188)

1. Sí
2. No

V40

P6 Hi ha altres empreses, entorn de la vostra, subcontractades o similars?

1. Sí (Passi a la pregunta P7)
2. No (Fi del qüestionari)

V41 (189)

P7 Hi ha treballadors/res estrangers/res en alguna d'aquestes empreses?

1. Sí (Passi a la pregunta P8)
2. No (Fi del qüestionari)

V42 (190)

P8 Si hi ha treballadors/res estrangers/res, indiqui el nom de l'empresa, la seva adreça, el sector i el nombre de treballadors/res

1^a empresa

NOM: _____

ADREÇA: _____

SECTOR: _____

NOMBRE TOTAL DE TREBALLADORS/RES: _____

NOMBRE DE TREBALLADORS/RES ESTRANGERS/RES: _____

2^a empresa

NOM: _____

ADREÇA: _____

SECTOR: _____

NOMBRE TOTAL DE TREBALLADORS/RES: _____

NOMBRE DE TREBALLADORS/RES ESTRANGERS/RES: _____

3^a empresa

NOM: _____

ADREÇA: _____

SECTOR: _____

NOMBRE TOTAL DE TREBALLADORS/RES: _____

NOMBRE DE TREBALLADORS/RES ESTRANGERS/RES: _____

(En cas que aquestes empreses tinguin treballadors/res estrangers/res en la seva plantilla, haurà de respondre un qüestionari per cadascuna)

ATENCIÓ!

Un cop hagi acabat el qüestionari, envii'l per correu a la següent adreça:

José María Ginés
Unión Comarcal CCOO Baix Llobregat
Ctra. Esplugues, 68
08940 CORNELLÀ

No oblidis grapar el full de la taula amb la resta del qüestionari, a fi que no s'extravii

*Qüestionari per a les empreses
amb treballadors/res estrangers/res*

ESTUDI SOBRE:

**“LA SITUACIÓ LABORAL DELS / DE LES
TREBALLADORS/RES ESTRANGERS/RES**

EN EL LLOC DE TREBALL

AL BAIX LLOBREGAT”

COMISSIONS OBRERES

FUNDACIÓ JAUME BOFILL

CEDIME - UAB - Carlota Solé

INSTRUCCIONS

El qüestionari que té a les seves mans consta d'una fitxa tècnica sobre l'empresa i de 43 preguntes, agrupades en diferents blocs. Per tal de respondre'l segueixi, si us plau, les següents instruccions. Gràcies per la seva col.laboració.

1. Respongui les preguntes seguint l'ordre numèric del qüestionari. No alteri en cap moment l'ordre si no s'indica el contrari.

2. Al llarg del qüestionari trobarà instruccions específiques que l'informaran sobre quines preguntes ha de respondre i com ha de fer-ho. Les reconeixerà fàcilment perquè estan escrites entre parèntesis, amb una lletra més petita que la que presenta la resta del qüestionari.

3. Algunes de les preguntes del qüestionari són obertes (vegi la pregunta 2 a tall d'exemple). En aquest cas, haurà d'escriure la seva resposta a l'espai senyalat just després de la pregunta. Procuri ser concís.

4. Altres preguntes ja contenen les possibles respostes (vegi la pregunta 30 a tall d'exemple). Per tal de respondre-les, haurà d'escollir només una de les opcions i encerclar el número que la precedeix. (Exemple: ① : Sí)

5. El qüestionari inclou també una sèrie de preguntes (vegi la pregunta 3 a tall d'exemple) que haurà de respondre per cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res que estiguin treballant actualment a l'empresa. Per tal de poder fer-ho, les respostes s'anotaran en una TAULA que s'ha dissenyat específicament, la qual trobarà al final del qüestionari. Al llarg de les preguntes, aniran apareixent instruccions que l'indicaran quan ha d'utilitzar-la. La taula consta de 20 files, numerades des de l'1 fins al 20. Faci servir una fila per cada treballador/ra estranger/ra i respongui les preguntes de manera individualitzada. A tall d'exemple, si la seva empresa té dos treballadors/res estrangers/res, en Mohamed i en Bakalilu, només haurà d'omplir les dues primeres files de la taula: la fila número 1 correspondrà a les respostes d'en Mohamed i la número 2 a les respostes d'en Bakalilu.

6. En el marge dret de cadascuna de les pàgines observarà que apareixen uns petits quadres numerats, com aquests: □□□□. Si us plau, deixi'ls sempre en blanc.

Número de qüestionari:
(1-3)
V01 (4)

A. Fitxa tècnica

EMPRESA: _____

ADREÇA DE L'EMPRESA: _____

MUNICIPI: _____

SECTOR: _____

ACTIVITAT: _____

BRANCA: _____

PRODUCTE/SERVEI QUE REALITZA: _____

TIPUS D'EMPRESA: 1. Multinacional
2. Nacional

NOMBRE DE TREBALLADORS/RES: Homes: _____
Dones: _____

V02 (5-6)

V03 (7-10)

V04 (11-12)

V05 (13-14)

V06 (15-17)

V07 (18)

V08 (19-22)

V09 (23-26)

B. Dades sociodemogràfiques dels / de les treballadors/res estrangers/res

P1 Quants/tes treballadors/res estrangers/res treballen a l'empresa? _____

V1 (27-29)

ATENCIÓ!

(Des de la pregunta P2 fins a la pregunta P15 ha de respondre per cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res que actualment treballin a la seva empresa. Anoti les seves respostes a la TAULA P2-P15 que li adjuntem al final del qüestionari)

P2 Quin és el sexe dels / de les treballadors/res estrangers/res? (Respongui a la TAULA P2- P15. No és necessari que escrigui la resposta, només el número -1, si és home, o 2, si és dona- a la taula, utilitzant una fila per cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res)

1. Home
2. Dona

V2.1-V2.6

(30-35)

P3 Quin és el país d'origen de cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res (Respongui a la TAULA P2-P15)

V3.1- V3.6

(36-47)

P4 Quina és l'edat aproximada de cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res (Respongui a la TAULA P2-P15. No és necessari que escrigui la resposta, anoti només el número -1,2,3,4 o 5- a la taula)

1. Entre 16 i 25 anys
2. Entre 26 i 35 anys
3. Entre 36 i 45 anys
4. Entre 46 i 55 anys
5. Més de 55 anys

V4.1 - V4.6

(48-53)

P5 Quin és el nivell d'estudis aproximat de cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res? (Respongui a la TAULA P2-P15. No és necessari que escrigui la resposta, anoti només el número -1,2,3,4 o 5- a la taula)

1. Sense estudis
2. Estudis bàsics o primaris
3. Estudis mitjans o formació professional
4. Estudis superiors
5. Formació ocupacional

V5.1 - V5.6

(54-59)

P6 Quant temps fa que treballa a l'empresa cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res? (Respongui a la TAULA P2-P15. No és necessari que escrigui la resposta, anoti només el número -1,2,3,4,5 o 6- a la taula)

1. Menys de 3 mesos
2. Entre 3 mesos i 6 mesos
3. Entre 6 mesos i 1 any
4. Entre 1 i 2 anys
5. Entre 2 i 3 anys
6. Més de 3 anys

V6.1 - V6.6

(60-65)

P7 Quina llengua utilitza habitualment cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res quan es dirigeixen als càrrecs superiors jeràrquics? (Respongui a la TAULA P2-P15. No és necessari que escrigui la resposta, anoti només el número -1,2,3 o 4- a la taula)

1. Castellà
2. Català
3. No sap parlar ni el castellà ni el català. Es dirigeix als càrrecs superiors jeràrquics a través d'intermediaris/àries
4. En qualsevol altra llengua.

V7.1 - V7.6

(66-71)

C. Condicions laborals dels / de les treballadors/res estrangers/res

P8 Quin tipus de contracte té cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res? (Respongui a la TAULA P2-P15. No és necessari que escrigui la resposta, anoti només el número -1,2,3,4,5,6,7 o 8 - a la taula)

1. Indefinit a temps complet
2. Indefinit a temps parcial
3. Per a la realització d'una obra o servei determinat
4. Eventual per circumstàncies de la producció
5. Interinitat
6. Per llançament de nova activitat
7. Sense contracte
8. Altra modalitat (indiqueu quina a la TAULA P2-P15)

V8.1 - V8.6.

(72-77)

P9 Quina és la categoria laboral de cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res (Respongui a la TAULA P2-P15)

V9.1 - V9.6

(78-89)

P10 Quin es, aproximadament, el salari brut percebut per cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res? (Respongui a la TAULA P2-P15. No és necessari que escrigui la resposta, anoti només el número -1,2,3,4,5 o 6- a la taula)

1. Menys de 40.000 ptes. al mes
2. Més de 40.000 ptes. i menys de 70.000 ptes. al mes
3. Més de 70.000 ptes. i menys de 100.000 ptes. al mes
4. Més de 100.000 ptes. i menys de 150.000 ptes. al mes
5. Més de 150.000 ptes. i menys de 250.000 ptes. al mes
6. Més de 250.000 ptes. al mes

V10.1 - V10.6

(90-95)

P11 De quantes hores és la jornada laboral setmanal de cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res? (Respongui a la TAULA P2-P15)

V11.1 - V11.6

(96-107)

P12 (Respongui aquesta pregunta només si la seva empresa té diferents torns de treball. En cas que no n'hi hagin, passi a la P13) **Quin és el torn que realitza cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res?** (Respongui a la TAULA P2-P15. No és necessari que escrigui la resposta, anoti només el número -1,2, 3,4,5 o 6- a la taula)

1. Torn de dia
2. Torn de tarda
3. Torn de nit
4. Tornos alterns
5. Torn de cap de setmana
6. Tornos successius

V12.1 - V12.6

(108-113)

P13 Quantes hores extres setmanals fa cadascun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res? (Respongui a la TAULA P2-P15. No és necessari que escrigui la resposta, anoti només el número -1,2,3,4 o 5- a la taula)

1. Menys de 4 hores
2. Més de 4 hores i menys de 8 hores
3. Més de 8 hores i menys de 12 hores
4. Més de 12 hores i menys de 16 hores
5. Més de 16 hores

V13.1 - V13.6.

(114-119)

P14 Ha participat algun/na dels / de les treballadors/res estrangers/res en algun curs de formació ocupacional promogut per l'empresa? (Respongui a la TAULA P2-P15.

No és necessari que escrigui la resposta, anoti només el número -1,2 o 3- a la taula)

1. Mai
2. En un curs
3. En més d'un curs

V14.1. - V14.6.

(120-125)

P15 Els / les treballadors/res estrangers/res han experimentat un canvi de categoria professional en sentit ascendent al llarg de la seva estada a l'empresa? (Respongui a la TAULA P2-P15. No és necessari que escrigui la resposta, anoti només el número -1 o 2- a la taula)

1. Sí
2. No

V15.1. - V15.6.

(126-131)

ATENCIÓ!

(A partir d'ara, totes les preguntes afecten el conjunt de treballadors/res estrangers/res que treballen a l'empresa, per la qual cosa ja no s'han de respondre a la TAULA. Encercli el número de la resposta adequada)

D. Comparació de les condicions laborals dels / de les treballadors/res estrangers/res extracomunitaris/tàries amb les dels / de les autòctons/nes

ATENCIÓ!

(Totes les preguntes d'aquest bloc, des de la P16 fins a la P21, s'han de respondre només si a la seva empresa hi treballa algun/na estranger/ra extracomunitari/tària, és a dir, procedent de qualsevol país que no pertanyi a la Unió Europea -com per exemple: Marroc, Índia, Polònia, Perú....-. En cas que no n'hi hagi cap a la seva empresa, deixi aquestes preguntes en blanc i passi a la pregunta P22)

P16 Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res extracomunitaris/tàries i els / les autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral, pel que fa a ingressos? (Si us plau, encercli només una de les respostes)

V16.1 V16.2

(132) (133)

1. Sí, els / les autòctons/nes cobren menys en els complements, plus...
2. Sí, els / les extracomunitaris/tàries cobren menys en els complements, plus...
3. Sí, els / les autòctons/nes cobren menys en les hores extres
4. Sí, els / les extracomunitaris/tàries cobren menys en les hores extres
5. Sí, els / les autòctons/nes cobren menys tant en els complements i plus com en les hores extres.
6. Sí, els / les extracomunitaris/tàries cobren menys tant en els complements i plus com en les hores extres
7. No hi ha diferències d'ingressos entre autòctons/nes i extracomunitaris/tàries

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

P17 Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res extracomunitaris/tàries i els / les treballadors/res autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral, pel que fa a la jornada laboral? (Si us plau, encercli només una de les respostes)

V17.1 V17.2
 (134) (135)

1. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen major jornada retribuïda
2. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* realitzen major jornada retribuïda
3. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen major jornada no retribuïda
4. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* realitzen major jornada no retribuïda
5. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen major jornada retribuïda i major jornada no retribuïda
6. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* realitzen major jornada retribuïda i major jornada no retribuïda
7. No hi ha diferències entre *autòctons/nes* i *extracomunitaris/tàries*

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

P18 Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res extracomunitaris/tàries i els / les treballadors/res autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral, pel que fa a la distribució de les tasques? (Si us plau, encercli només una de les respostes)

V18.1 V18.2
 (136-137) (138)

1. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen les tasques més repetitives
2. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* realitzen les tasques més repetitives
3. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen les tasques més arriscades
4. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* realitzen les tasques més arriscades
5. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen les tasques més desagradables
6. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* realitzen les tasques més desagradables
7. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen les tasques més repetitives, arriscades i desagradables
8. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* realitzen les tasques més repetitives, arriscades i desagradables
10. No hi ha diferències en el repartiment entre *autòctons/nes* i *extracomunitaris/tàries*

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

P19 (Respongui aquesta pregunta només si la seva empresa té diferents torns de treball. En cas que no, passi a la P20) Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res extracomunitaris/tàries i els / les treballadors/res autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral pel que fa a la distribució dels torns de treball o dels horaris de treball? (Marqui més d'una resposta si és necessari)

V19.1 V19.2
 (139-140) (141)

1. Sí, els / les *autòctons/nes* treballen més en el torn de dia
2. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* treballen més en el torn de dia
3. Sí, els / les *autòctons/nes* treballen més en el torn de tarda
4. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* treballen més en el torn de tarda
5. Sí, els / les *autòctons/nes* treballen més en el torn de nit
6. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* treballen més en el torn de nit
7. Sí, els / les *autòctons/nes* treballen més en el torn de cap de setmana
8. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* treballen més en el torn de cap de setmana
10. Sí, els / les *autòctons/nes* treballen més en els torns successius
11. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* treballen més en els torns successius
12. No hi ha diferències entre *autòctons/nes* i *extracomunitaris/tàries*

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

P20 Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res extracomunitaris/tàries i els / les treballadors/res autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral pel que fa a la distribució de les hores extres? (Si us plau, encercli només una de les respostes)

V20.1 V20.2
 (142) (143)

1. Sí, als / a les *autòctons/nes* se'ls ofereixen menys hores extres
2. Sí, als / a les *extracomunitaris/tàries* se'ls ofereixen menys hores extres
3. No hi ha diferències entre *autòctons/nes* i *extracomunitaris/tàries*

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

P21 Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res extracomunitaris/tàries i els / les treballadors/res autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral pel que fa als desplaçaments per motius de treball? (Marqui més d'una resposta si és necessari)

V21.1 V21.2
 (144-145) (146)

1. Sí, els / les *autòctons/nes* es desplacen més fora de la localitat
2. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* es desplacen més fora de la localitat
3. Sí, els / les *autòctons/nes* es desplacen més fora de la província
4. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* es desplacen més fora de la província
5. Sí, els / les *autòctons/nes* es desplacen més fora de Catalunya
6. Sí, els / les *extracomunitaris/tàries* es desplacen més fora de Catalunya
7. No hi ha diferències entre *autòctons/nes* i *extracomunitaris/tàries*

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

E Comparació de les condicions laborals dels / de les treballadors/res estrangers/res comunitaris/tàries amb les dels / de les autòctons/nes

ATENCIÓ!

(Totes les preguntes d'aquest bloc, des de la P22 fins a la P27, s'han de respondre només si a la seva empresa hi treballa algun/na estranger/ra comunitari/tària, és a dir, procedent de qualsevol país que pertanyi a la Unió Europea -com per exemple: França, Regne Unit, Alemanya, Holanda...- En cas que no n'hi hagi cap, deixi aquestes preguntes en blanc i passi a la pregunta P22)

P22 Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res comunitaris/tàries i els autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral pel que fa als ingressos? (Si us plau, encercli només una de les respostes)

V22.1 V22.2
 (147) (148)

1. Sí, els / les *autòctons/nes* cobren menys en els complements, plus...
2. Sí, els / les *comunitaris/tàries* cobren menys en els complements, plus...
3. Sí, els / les *autòctons/nes* cobren menys en les hores extres
4. Sí, els / les *comunitaris/tàries* cobren menys en les hores extres
5. Sí, els / les *autòctons/nes* cobren menys tant en els complements i plus com en les hores extres.
6. Sí, els / les *comunitaris/tàries* cobren menys tant en els complements i plus com en les hores extres
7. No hi ha diferències d'ingressos entre *autòctons/nes* i *comunitaris/tàries*

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

P23 Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res comunitaris/tàries i els / les treballadors/res autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral, pel que fa a la jornada laboral (Si us plau, encercli només una de les respostes)
(150)

V23.1 V23.2
 (149)

1. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen major jornada retribuïda
2. Sí, els / les *comunitaris/tàries* realitzen major jornada retribuïda
3. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen major jornada no retribuïda
4. Sí, els / les *comunitaris/tàries* realitzen major jornada no retribuïda
5. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen major jornada retribuïda i major jornada no retribuïda
6. Sí, els / les *comunitaris/tàries* realitzen major jornada retribuïda i major jornada no retribuïda
7. No hi ha diferències entre *autòctons/nes* i *comunitaris/tàries*

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

P24 Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res comunitaris/tàries i els / les treballadors/res autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral pel que fa a la distribució de les tasques? (Si us plau, encercli només una de les respostes)

V24.1

V24.2

(151-152) (153)

1. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen les tasques més repetitives
2. Sí, els / les *comunitaris/tàries* realitzen les tasques més repetitives
3. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen les tasques més arriscades
4. Sí, els / les *comunitaris/tàries* realitzen les tasques més arriscades
5. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen les tasques més desagradables
6. Sí, els / les *comunitaris/tàries* realitzen les tasques més desagradables
7. Sí, els / les *autòctons/nes* realitzen les tasques més repetitives, arriscades y desagradables
8. Sí, els / les *comunitaris/tàries* realitzen les tasques més repetitives, arriscades i desagradables

10. No hi ha diferències en el repartiment entre *autòctons/nes* i *comunitaris/tàries*

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

P25 (Respongui aquesta pregunta només si la seva empresa té diferents torns de treball. En cas que no, passi a la P26 **Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res comunitaris/tàries i els / les treballadors/res autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral pel que fa a la distribució dels torns de treball o dels horaris de treball?** (Marqui més d'una resposta si és necessari)

V25.1

V25.2

(154-155) (156)

1. Sí, els / les *autòctons/nes* treballen més en el torn de dia
2. Sí, els / les *comunitaris/tàries* treballen més en el torn de dia
3. Sí, els / les *autòctons/nes* treballen més en el torn de tarda
4. Sí, els / les *comunitaris/tàries* treballen més en el torn de tarda
5. Sí, els / les *autòctons/nes* treballen més en el torn de nit
6. Sí, els / les *comunitaris/tàries* treballen més en el torn de nit
7. Sí, els / les *autòctons/nes* treballen més en el torn de cap de setmana
8. Sí, els / les *comunitaris/tàries* treballen més en el torn de cap de setmana
10. Sí, els / les *autòctons/nes* treballen més en els torns successius
11. Sí, els / les *comunitaris/tàries* treballen més en els torns successius

12. No hi ha diferències entre *autòctons/nes* i *comunitaris/tàries*

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

P26 ¿Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res comunitaris/tàries i els / les treballadors/res autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral pel que fa a la distribució de les hores extres? (Si us plau, encercli només una de les respostes)

V26.1 V26.2
 (157) (158)

1. Sí, als / a les *autòctons/nes* se'ls ofereixen menys hores extres
2. Sí, als / a les *comunitaris/tàries* se'ls ofereixen menys hores extres
3. No hi ha diferències entre *autòctons/nes* i *comunitaris/tàries*

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

P27 ¿Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res comunitaris/tàries i els / les treballadors/res autòctons/nes d'una mateixa categoria laboral pel que fa als desplaçaments per motius de treball? (Marqui més d'una resposta si és necessari)

V27.1 V27.2
 (159-160) (161)

1. Sí, els / les *autòctons/nes* es desplacen més fora de la localitat
2. Sí, els / les *comunitaris/tàries* es desplacen més fora de la localitat
3. Sí, els / les *autòctons/nes* es desplacen més fora de la província
4. Sí, els / les *comunitaris/tàries* es desplacen més fora de la província
5. Sí, els / les *autòctons/nes* es desplacen més fora de Catalunya
6. Sí, els / les *comunitaris/tàries* es desplacen més fora de Catalunya
7. No hi ha diferències entre *autòctons/nes* i *comunitaris/tàries*

Observacions (Si vol afegir algun comentari o aclaració, pot fer-ho a continuació):

F. Comparació de les condicions laborals dels / de les treballadors/res estrangers/res en general amb les dels / de les autòctons/nes

ATENCIÓ!

(Totes les preguntes d'aquest bloc, des de la P22 fins a la P27, s'han de respondre tenint en compte el conjunt dels / de les treballadors/res estrangers/res que treballen a l'empresa.

P28 (Aquesta pregunta s'ha de respondre únicament si a la seva empresa hi ha treballadors/res sense contracte de treball. Si no és així, passi a la pregunta P30) **Compta l'empresa amb algun tipus d'assegurança privada (sanitària, d'accidents laborals...) per als / a les treballadors/res sense contracte -siguin estrangers/res o no-?**

V28.1 V28.2
 (162) (163)

1. Sí **De quin tipus?** _____

3. No (Passeu a la pregunta P30)

P29 Hi ha diferències pel que fa a la cobertura d'aquesta assegurança, en funció de si es tracta de treballadors/res estrangers/res o autòctons/nes?

V29.1 V29.2
 (164) (165)

1. Sí **Quines són?** _____

2. No

P30 Reben informació els / les treballadors/res estrangers/res sobre nous llocs de treball o sobre places vacants dins de l'empresa?

V30 (166)

1. Sí
2. No

P31 Reben informació els / les treballadors/res estrangers/res sobre cursos de reciclatge promoguts per l'empresa?

V31 (167)

1. Sí
2. No

P32 En termes generals, participen els / les treballadors/res estrangers/res en els cursos de formació que promou l'empresa?

V32.1

V32.2

(168) (169)

1. Sí
2. No

Si és que no, per quins motius? _____

P33 Té constància d'algun tipus de tracte diferencial entre treballadors/res estrangers/res i treballadors/res autòctons/nes en les sol·licituds d'ascens de categoria professional?

V33.1 V33.2

(170) (171)

1. Sí **Descrigui-ho breument** _____

2. No

P34 Té constància d'algun tipus de tracte diferencial entre aspirants estrangers/res i aspirants autòctons/nes en les sol·licituds d'accés a un lloc de treball?

V34.1 V34.2

(172) (173)

1. Sí **Descrigui-ho breument** _____

2. No

P35 Hi ha diferències entre els / les treballadors/res estrangers/res i els / les treballadors/res autòctons/nes en relació a altres aspectes que no hagin estat comentats anteriorment (sindicació, seguretat social,) ?

V35.1 V35.2
 (174) (175)

1. Sí **Descrigui-les breument** _____

2. No

G. Altres dades rellevants de l'empresa

P36 Hi ha hagut alguna reestructuració de plantilla des de 1992 fins ara?

V36 (176)

1. Sí (Passi a la pregunta P37)
2. No (Passi a la pregunta P38)

P37 Quants/tes treballadors/res van perdre el seu lloc de treball degut a la mencionada reestructuració?

Autòctons/nes: _____

V37.1 (177-179)

Estrangers/res: _____

V37.2 (180-182)

P38 Durant el darrer any, ha abandonat voluntàriament l'empresa algun/na treballador/ra estranger/ra?

V38.1 (183)

1. Sí **¿Quants/tes?** _____
2. No

V38.2 (184-186)

P39 Imparteix directament l'empresa cursos de reciclatge per als / a les treballadors/res?

V39 (187)

1. Sí
2. No

P40 Promou l'empresa que la seva plantilla assisteixi a cursos de reciclatge impartits per altres institucions (INEM, Ajuntaments...)?

V40 (188)

1. Sí
2. No

P41 Hi ha altres empreses, al voltant de la vostra, subcontractades o similars?

V41 (189)

1. Sí (Passi a la pregunta P42)
2. No (Fi del qüestionari)

P42 Hi ha treballadors/res estrangers/res en alguna d'aquestes empreses?

V42 (190)

1. Sí (Passi a la pregunta P43)
2. No (Fi del qüestionari)

P43 Si hi ha treballadors/res estrangers/res, indiqui el nom de l'empresa, la seva adreça, el sector i el nombre de treballadors/res

1ª empresa

NOM: _____

ADREÇA: _____

SECTOR: _____

NÚMERO TOTAL DE TREBALLADORS/RES: _____

NOMBRE DE TREBALLADORS/RES ESTRANGERS/RES: _____

2ª empresa

NOM: _____

ADREÇA: _____

SECTOR: _____

NOMBRE TOTAL DE TREBALLADORS/RES: _____

NOMBRE DE TREBALLADORS/RES ESTRANGERS/RES: _____

3ª empresa

NOM: _____

ADREÇA: _____

SECTOR: _____

NOMBRE TOTAL DE TREBALLADORS/RES: _____

NOMBRE DE TREBALLADORS/RES ESTRANGERS/RES: _____

(En cas que aquestes empreses tinguin treballadors/res estrangers/res en la seva plantilla, haurà de respondre un qüestionari per cadascuna)

ATENCIÓ!

Un cop hagi acabat el qüestionari, envï'l per correu a la següent adreça:

José María Ginés
Unión Comarcal CCOO Baix Llobregat
Ctra. Esplugues, 68
08940 CORNELLÀ

No oblidis grapar el full de la taula amb la resta del qüestionari, a fi que no s'extravii

ANNEX II

*Guión de entrevista para
trabajadores/as extranjeros/as*

(Para empresas con trabajadores extranjeros
sólo extracomunitarios o sólo
comunitarios / no comunitarios del Primer
Mundo)

ESTUDIO SOBRE
“LA SITUACION LABORAL DE LOS/AS
TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS/AS
EN EL LUGAR DE TRABAJO
EN EL BAIX LLOBREGAT”

FUNDACIÓ JAUME BOFILL

CEDIME - UAB - Carlota Solé

**Tipo de extranjeros/as
que hay en la empresa:**

A. Ficha de datos sociodemográficos del entrevistado/a:

Pseudónimo:

1. Sexo:
2. País de origen:
3. Edad:
4. Nivel de estudios:
5. Año de llegada a España:
6. Idiomas que entiende, habla y escribe:

B. Ficha de datos sobre las condiciones de trabajo del entrevistado/a:

7. Año de entrada en la empresa:
8. Tipo de contrato
9. Tipo de permiso de trabajo (si es pertinente):
10. Categoría laboral:
11. Trayectoria seguida en la empresa en cuanto a promoción:
(cambio de actividad, cambio de categoría...)
12. Salario bruto percibido:
13. Jornada laboral:
14. Turno que realiza:
15. Número de horas extras semanales:

Para aquellos/as entrevistados/as que no cuenten con homólogos/as extranjeros/as en su misma categoría laboral para poder comparar ambas situaciones, deberán eliminarse las preguntas 15.1., 16.1., 17.1, 18.1, 19.1 y 20.1

C. Comparación de las condiciones laborales del entrevistado/a y del resto de los/as trabajadores/as extranjeros/as con las de los/as autóctonos/as

16.1. ¿Percibe el entrevistado/a la misma cantidad de ingresos que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

16.2. ¿Perciben otros/as trabajadores/as extranjeros/as de la empresa una cantidad de ingresos distinta a la de sus homólogos/as autóctonos/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

17.1. ¿Realiza el entrevistado/a el mismo tipo de tareas que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias en la distribución de tareas?

- .Describir las tareas
- .Posibles causas de las diferencias: criterios distribución tareas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

17.2. ¿Experimentan otros/as trabajadores/as extranjeros/as de la empresa diferencias en lo que concierne a la distribución de tareas respecto a sus homólogos/as autóctonos/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

18.1. ¿Tiene el entrevistado/a la misma jornada laboral que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, es distinta?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de adjudicación de las jornadas laborales
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

18.2. ¿Tienen otros/as trabajadores/as extranjeros/as de la empresa una jornada laboral distinta a la de sus homólogos/as autóctonos/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

19.1. ¿Tiene el entrevistado/a el mismo turno de trabajo que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, es distinto?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de adjudicación de los turnos de trabajo
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

19.2. ¿Tienen otros/as trabajadores/as extranjeros/as de la empresa un turno de trabajo distinto al de sus homólogos/as autóctonos/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

20.1. ¿Realiza el entrevistado/a las mismas horas extras que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de adjudicación de las horas extras
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente

.Valoración de las diferencias

20.2. ¿Realizan otros/as trabajadores/as extranjeros/as de la empresa más o menos horas extras que sus homólogos/as autóctonos/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

21.1. En el caso de que el entrevistado tenga que desplazarse por motivos de trabajo, ¿realiza el entrevistado/a los mismos desplazamientos que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias?

- .Describir las diferencias
- .Ver cuáles son los criterios de atribución de los desplazamientos
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias por parte del entrevistado/a

21.2. ¿Existen otros/as trabajadores/as extranjeros/as de la empresa que no realicen los mismos desplazamientos por motivos de trabajo que sus homólogos/as autóctonos/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

22.1. En el caso de que el entrevistado haya hecho en alguna ocasión una solicitud de ascenso de categoría profesional ¿recibió el mismo trato que los/as trabajadores/as autóctonos/as o, por el contrario, recibió un trato distinto?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de concesión de un ascenso
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

22.2. ¿Han recibido otros/as trabajadores/as extranjeros/as de la empresa, habiendo solicitado un ascenso, un trato distinto al de sus homólogos/as autóctonos/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

23. En el caso de que la empresa cuente con algún tipo de seguro privado para los/as trabajadores/as ¿reciben el mismo tipo de cobertura los/as trabajadores/as extranjeros/as que los/as autóctonos o, por el contrario, existen diferencias en la cobertura del seguro -accidentes y enfermedades, sólo accidentes...-?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de decisión de tipo de cobertura
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

24. ¿Reciben la misma información los/as trabajadores/as extranjeros y los autóctonos/as sobre nuevos puestos de trabajo o plazas vacantes dentro de la empresa; o, por el contrario, existen diferencias?

- .Describir las diferencias
- .Ver cómo se canaliza la información.

- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

25. ¿Reciben la misma información los/as trabajadores/as extranjeros/as y los autóctonos/as sobre cursos de formación o de reciclaje; o, por el contrario, existen diferencias?

- .Describir las diferencias
- .Ver cómo se canaliza la información
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

26. ¿En términos generales, participan los/as trabajadores/as extranjeros/as en los cursos de formación que promueve la empresa?

- .Si es que no, indagar los motivos

27. ¿Se produce tipo de trato diferencial entre aspirantes extranjeros/as y aspirantes autóctonos/as en las solicitudes de acceso a un empleo?

- Describir las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

28.1. ¿ El entrevistado/a recibe el mismo trato personal que los/as trabajadores/as autóctonos/as por parte de sus superiores jerárquicos o, por el contrario, recibe un trato distinto?

- .Describir las diferencias (control, relaciones personales fuera y dentro de la empresa -en el lugar de trabajo, durante los descansos, comedores...-, actitudes xenófobas...)
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

28.2. ¿Otros/as trabajadores/as extranjeros/as de la empresa son tratados/as de manera distinta a la de sus homólogos/as autóctonos/as, por parte de los superiores jerárquicos -problemas de comunicación, diferencias culturales...-?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

29. ¿Con quién se relaciona habitualmente el entrevistado en la empresa?

- .Distinguir el lugar de trabajo de los momentos de descanso
- .En el caso de que sólo se relacione con connacionales, indagar las razones

30. En el caso de que el entrevistado/a tenga personal subordinado a su cargo, ¿existe alguna diferencia entre los/as trabajadores/as extranjeros/as y los/as autóctonos/as en lo que concierne a:

- actitudes en el trabajo
- aptitudes personales
- eficacia

31. ¿Existen diferencias entre extranjeros/as y autóctonos/as que no hayan sido comentadas anteriormente?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

32.1. Valoración general de la situación del entrevistado/a en la empresa respecto a los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral.

32.2. Valoración general de la situación de los/as trabajadores/as extranjeros/as que trabajan en la empresa respecto a los/as trabajadores/as autóctonos/as.

*Guión de entrevista para
trabajadores/as extranjeros/as*

(Para empresas con trabajadores extranjeros
extracomunitarios y comunitarios / no
comunitarios del Primer Mundo)

ESTUDIO SOBRE

**“LA SITUACION LABORAL DE LOS/AS
TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS/AS**

EN EL LUGAR DE TRABAJO

EN EL BAIX LLOBREGAT”

FUNDACIÓ JAUME BOFILL

CEDIME - UAB - Carlota Solé

**Tipo de extranjeros/as
que hay en la empresa:**

A. Ficha de datos sociodemográficos del entrevistado/a:

Pseudónimo:

1. Sexo:
2. País de origen:
3. Edad:
4. Nivel de estudios:
5. Año de llegada a España:
6. Idiomas que entiende, habla y escribe:

B. Ficha de datos sobre las condiciones de trabajo del entrevistado/a:

7. Año de entrada en la empresa:
8. Tipo de contrato
9. Tipo de permiso de trabajo (si es pertinente):
10. Categoría laboral
11. Trayectoria seguida en la empresa en cuanto a promoción:
(cambio de actividad, cambio de categoría...)
12. Salario bruto percibido:
13. Jornada laboral:
14. Turno que realiza:
15. Número de horas extras semanales:

*Las preguntas del bloque C están redactadas pensando en un entrevistado/a que sea un trabajador/a extranjero/a extracomunitario/a. En el caso de que se trate de un entrevistado/a que sea un trabajador/a extranjero/a comunitario/a o no comunitario/a del Primer Mundo, deberán hacerse los siguientes cambios:

- donde aparece "*comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo*", reemplazar por "*extracomunitarios/as*"
- donde aparece "*extracomunitarios/as*", reemplazar por "*comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo*"

*Para aquellos/as entrevistados/as que no cuenten con homólogos/as extranjeros/as en su misma categoría laboral para poder comparar ambas situaciones, deberán eliminarse las preguntas 15.1., 16.1., 17.1, 18.1, 19.1 y 20.1

C. Comparación de las condiciones laborales del entrevistado/a y del resto de los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as con las de los/as autóctonos/as y con las de los/as extranjeros/as comunitarios/as o no comunitarios/as del Primer Mundo

16.1. ¿Percibe el entrevistado/a la misma cantidad de ingresos que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

16.2. ¿Perciben otros/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as de la empresa una cantidad de ingresos distinta a la de sus homólogos/as autóctonos/as? ¿Y los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

17.1. ¿Realiza el entrevistado/a el mismo tipo de tareas que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias en la distribución de las tareas? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las tareas
- .Posibles causas de las diferencias: criterios distribución de las tareas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

17.2. ¿Experimentan otros/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as de la empresa que diferencias en lo que concierne a la distribución de tareas respecto a sus homólogos/as autóctonos/as? ¿Y los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

18.1. ¿Tiene el entrevistado/a la misma jornada laboral que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, es distinta? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de adjudicación de las jornadas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias por parte del entrevistado/a

18.2. ¿Tienen otros/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as de la empresa una jornada laboral distinta a la de sus homólogos/as autóctonos/as? ¿Y los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias por parte del entrevistado/a

19.1. ¿Tiene el entrevistado/a el mismo turno de trabajo que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, es distinto? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias

- .Posibles causas de las diferencias: criterios de adjudicación de los turnos de trabajo
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias por parte del entrevistado/a

19.2. ¿Tienen otros/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as de la empresa un turno de trabajo distinto al de sus homólogos/as autóctonos/as? ¿Y los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias por parte del entrevistado/a

20.1. ¿Realiza el entrevistado/a las mismas horas extras que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Ver cuáles son los criterios de adjudicación de las horas extras -ver si se trata o no de una opción personal-
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias por parte del entrevistado/a

20.2. ¿Realizan otros/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as de la empresa más o menos horas extras que sus homólogos/as autóctonos/as? ¿Y los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias por parte del entrevistado/a

21.1. En el caso de que el entrevistado tenga que desplazarse por motivos de trabajo, ¿realiza el entrevistado/a los mismos desplazamientos que los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de atribución de los desplazamientos
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias por parte del entrevistado/a

21.2. ¿Existen otros/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as de la empresa que no realicen los mismos desplazamientos por motivos de trabajo que sus homólogos/as autóctonos/as? ¿Y los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

22.1. En el caso de que el entrevistado haya hecho en alguna ocasión una solicitud de ascenso de categoría profesional ¿recibió el mismo trato que los/as trabajadores/as autóctonos/as o, por el contrario, recibió un trato distinto? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de concesión de un ascenso
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

22.2. ¿Han recibido otros/as trabajadores/as extranjeros/as de la empresa, habiendo solicitado un ascenso, un trato distinto al de sus homólogos/as autóctonos/as? ¿Y los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

23. En el caso de que la empresa cuente con algún tipo de seguro privado para los/as trabajadores/as ¿reciben el mismo tipo de cobertura los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as que los/as autóctonos o, por el contrario, existen diferencias en la cobertura del seguro -accidentes y enfermedades, sólo accidentes...-? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios decisión tipo de cobertura
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

24. ¿Reciben la misma información los/as trabajadores/as extranjeros extracomunitarios/as y los/as autóctonos/as sobre nuevos puestos de trabajo o plazas vacantes dentro de la empresa; o, por el contrario, existen diferencias? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Ver cómo se canaliza la información
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

25. ¿Reciben la misma información los/as trabajadores/as extranjeros extracomunitarios/as y los/as autóctonos/as sobre cursos de formación o de reciclaje; o, por el contrario, existen diferencias? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Ver cómo se canaliza la información
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

26. En términos generales, ¿participan los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as en los cursos de formación que promueve la empresa?

- .Si es que no, indagar los motivos

27. ¿Se produce trato diferencial entre aspirantes extranjeros/as extracomunitarios/as y aspirantes autóctonos/as en las solicitudes de acceso a un empleo? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

28.1. ¿El entrevistado/a recibe el mismo trato personal que los/as trabajadores/as autóctonos/as por parte de sus superiores jerárquicos o, por el contrario, recibe un trato distinto? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias (control, relaciones personales fuera y dentro de la empresa -en el lugar de trabajo, durante los descansos, comedores...-, actitudes xenófobas...)
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

28.2. ¿Otros/as trabajadores/as extranjeros/as de la empresa son tratados/as de manera distinta a la de sus homólogos/as autóctonos/as, por parte de los superiores jerárquicos -problemas de comunicación, diferencias culturales...-? ¿Y los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

29. ¿Con quién se relaciona habitualmente el entrevistado en la empresa?

- .Distinguir el lugar de trabajo de los momentos de descanso
- .En el caso de que sólo se relacione con sus connacionales, indagar las razones

30. En el caso de que el entrevistado/a tenga personal subordinado a su cargo, ¿existe alguna diferencia entre los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as, los/as comunitarios/as o no comunitarios/as del Primer Mundo y los/as autóctonos/as en lo que concierne a:

- actitudes en el trabajo
- aptitudes personales
- eficacia

31. ¿Existen diferencias entre extranjeros/as y autóctonos/as que no hayan sido comentadas anteriormente? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

32.1. Valoración general de la situación del entrevistado/a en la empresa respecto a los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo de su misma categoría laboral?

32.2. Valoración general de la situación de los/as trabajadores/as extranjeros/as que trabajan en la empresa respecto a los/as trabajadores/as autóctonos/as y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo de su misma categoría laboral?

*Guión de entrevista para
trabajadores/as autóctonos/as*

(Para empresas con trabajadores extranjeros
sólo extracomunitarios o sólo comunitarios /
no comunitarios del Primer Mundo)

ESTUDIO SOBRE
“LA SITUACION LABORAL DE LOS/AS
TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS/AS
EN EL LUGAR DE TRABAJO
EN EL BAIX LLOBREGAT”

FUNDACIÓ JAUME BOFILL

CEDIME - UAB - Carlota Solé

**Tipo de extranjeros/as
que hay en la empresa:**

A. Ficha de datos sociodemográficos del entrevistado/a:

Pseudónimo:

1. Sexo:
3. Edad:
4. Nivel de estudios:
6. Idiomas que entiende, habla y escribe:

B. Ficha de datos sobre las condiciones de trabajo del entrevistado/a:

7. Año de entrada en la empresa:
8. Tipo de contrato
10. Categoría laboral:
11. Trayectoria seguida en la empresa en cuanto a promoción:
(cambio de actividad, cambio de categoría...)
12. Salario bruto percibido:
13. Jornada laboral:
14. Turno que realiza:
15. Número de horas extras semanales:

Para aquellos/as entrevistados/as que no cuenten con homólogos/as extranjeros/as en su misma categoría laboral para poder comparar ambas situaciones, deberán eliminarse las preguntas 15.1., 16.1., 17.1, 18.1, 19.1 y 20.1

C. Comparación de las condiciones laborales del entrevistado/a y del resto de los/as trabajadores/as autóctonos con las de los/as extranjeros/as

16.1. ¿Percibe el entrevistado/a la misma cantidad de ingresos que los/as trabajadores/as extranjeros/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

16.2. ¿Perciben otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa una cantidad de ingresos distinta a la de sus homólogos/as extranjeros/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

17.1. ¿Realiza el entrevistado/a el mismo tipo de tareas que los/as trabajadores/as extranjeros/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias en la distribución de las tareas?

- .Describir las tareas
- .Posibles causas de las diferencias: criterios distribución de las tareas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

17.2. ¿Experimentan otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa diferencias en lo que concierne a la distribución de tareas respecto a sus homólogos/as extranjeros/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

18.1. ¿Tiene el entrevistado/a la misma jornada laboral que los/as trabajadores/as extranjeros/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, es distinta?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de adjudicación de las jornadas laborales
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

18.2. ¿Tienen otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa una jornada laboral distinta a la de sus homólogos/as extranjeros/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

19.1. ¿Tiene el entrevistado/a el mismo turno de trabajo que los/as trabajadores/as extranjeros/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, es distinto?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de adjudicación de los turnos
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

19.2. ¿Tienen otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa un turno de trabajo distinto al de sus homólogos/as extranjeros/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

20.1. ¿Realiza el entrevistado/a las mismas horas extras que los/as trabajadores/as extranjeros/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias?

- .Describir las diferencias
- .Ver cuáles son los criterios de adjudicación de las horas extras -ver si se trata o no de una opción personal-
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

20.2. ¿Realizan otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa más o menos horas extras que sus homólogos/as extranjeros/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas

- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

21.1. En el caso de que el entrevistado tenga que desplazarse por motivos de trabajo, ¿realiza el entrevistado/a los mismos desplazamientos que los/as trabajadores/as extranjeros/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias?

- .Describir las diferencias
- .Ver cuáles son los criterios de atribución de los desplazamientos
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

21.2. ¿Existen otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa que no realicen los mismos desplazamientos por motivos de trabajo que sus homólogos/as extranjeros/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

22.1. En el caso de que el entrevistado haya hecho en alguna ocasión una solicitud de ascenso de categoría profesional ¿recibió el mismo trato que los/as trabajadores/as extranjeros/as o, por el contrario, recibió un trato distinto?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios concesión ascenso
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

22.2. ¿Han recibido otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa, habiendo solicitado un ascenso, un trato distinto al de sus homólogos/as extranjeros/as?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

23. En el caso de que la empresa cuente con algún tipo de seguro privado para los/as trabajadores/as ¿reciben el mismo tipo de cobertura los/as trabajadores/as extranjeros/as que los autóctonos/as o, por el contrario, existen diferencias en la cobertura del seguro -accidentes y enfermedades, sólo accidentes...-?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de decisión tipo de cobertura
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

24. ¿Reciben la misma información los/as trabajadores/as extranjeros y los autóctonos/as sobre nuevos puestos de trabajo o plazas vacantes dentro de la empresa; o, por el contrario, existen diferencias?

- .Describir las diferencias
- .Ver cómo se canaliza la información
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias por parte del entrevistado/a

25. ¿Reciben la misma información los/as trabajadores/as extranjeros y los autóctonos/as sobre cursos de formación o de reciclaje; o, por el contrario, existen diferencias?

- .Describir las diferencias
- .Ver cómo se canaliza la información
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias por parte del entrevistado/a

27. ¿Existe trato diferencial entre aspirantes extranjeros/as y aspirantes autóctonos/as en las solicitudes de acceso a un empleo?

- Describir las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

28.1. ¿ El entrevistado/a recibe el mismo trato personal que los/as trabajadores/as extranjeros/as por parte de sus superiores jerárquicos o, por el contrario, recibe un trato distinto?

- .Describir las diferencias (control, relaciones personales fuera y dentro de la empresa -en el lugar de trabajo, durante los descansos, comedores...-, actitudes xenófobas...)
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

28.2. ¿ Otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa son tratados de manera distinta a la de sus homólogos/as extranjeros/as, por parte de los superiores jerárquicos -problemas de comunicación, diferencias culturales...-?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

29. ¿Con quién se relaciona habitualmente el entrevistado en la empresa?

- .Distinguir el lugar de trabajo de los momentos de descanso
- .En el caso de que sólo se relacione con autóctonos/s, indagar las razones

30. En el caso de que el entrevistado/a tenga personal subordinado a su cargo, ¿existe alguna diferencia entre los/as trabajadores/as extranjeros/as y los autóctonos/as en lo que concierne a:

- actitudes en el trabajo
- aptitudes personales
- eficacia

31. ¿Existen diferencias entre extranjeros/as y autóctonos/as que no hayan sido comentadas anteriormente?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

32.1. Valoración general de la situación del entrevistado/a en la empresa respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as de su misma categoría laboral.

32.2. Valoración general de la situación de los/as trabajadores/as autóctonos/as que trabajan en la empresa respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as.

- .Describir las diferencias (control, relaciones personales fuera y dentro de la empresa -en el lugar de trabajo, durante los descansos, comedores...-, actitudes xenófobas...)
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

28.2. ¿Otros/as trabajadores/as extranjeros/as de la empresa son tratados/as de manera distinta a la de sus homólogos/as autóctonos/as, por parte de los superiores jerárquicos -problemas de comunicación, diferencias culturales...-? ¿Y los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

29. ¿Con quién se relaciona habitualmente el entrevistado en la empresa?

- .Distinguir el lugar de trabajo de los momentos de descanso
- .En el caso de que sólo se relacione con sus connacionales, indagar las razones

30. En el caso de que el entrevistado/a tenga personal subordinado a su cargo, ¿existe alguna diferencia entre los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as, los/as comunitarios/as o no comunitarios/as del Primer Mundo y los/as autóctonos/as en lo que concierne a:

- actitudes en el trabajo
- aptitudes personales
- eficacia

31. ¿Existen diferencias entre extranjeros/as y autóctonos/as que no hayan sido comentadas anteriormente? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

32.1. Valoración general de la situación del entrevistado/a en la empresa respecto a los/as trabajadores/as autóctonos/as de su misma categoría laboral y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo de su misma categoría laboral?

32.2. Valoración general de la situación de los/as trabajadores/as extranjeros/as que trabajan en la empresa respecto a los/as trabajadores/as autóctonos/as y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo de su misma categoría laboral?

*Guión de entrevista para
trabajadores/as autóctonos/as*

(Para empresas con trabajadores extranjeros
extracomunitarios y comunitarios / no
comunitarios del Primer Mundo)

ESTUDIO SOBRE
“LA SITUACION LABORAL DE LOS/AS
TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS/AS
EN EL LUGAR DE TRABAJO
EN EL BAIX LLOBREGAT”

FUNDACIÓ JAUME BOFILL

CEDIME - UAB - Carlota Solé

Tipo de extranjeros/as
que hay en la empresa:

A. Ficha de datos sociodemográficos del entrevistado/a:

Pseudónimo:

1. Sexo:
3. Edad:
4. Nivel de estudios:
6. Idiomas que entiende, habla y escribe:

B. Ficha de datos sobre las condiciones de trabajo del entrevistado/a:

7. Año de llegada a la empresa:
8. Tipo de contrato
10. Categoría laboral:
11. Trayectoria seguida en la empresa en cuanto a promoción:
(cambio de actividad, cambio de categoría...)
12. Salario bruto percibido:
13. Jornada laboral:
14. Turno que realiza:
15. Número de horas extras semanales:

Para aquellos/as entrevistados/as que no cuenten con homólogos/as extranjeros/as en su misma categoría laboral para poder comparar ambas situaciones, deberán eliminarse las preguntas 15.1., 16.1., 17.1, 18.1, 19.1 y 20.1

C. Comparación de las condiciones laborales del entrevistado/a y del resto de los/as trabajadores/as autóctonos con las de los/as extranjeros/as extracomunitarios/as y con las de los extranjeros/as comunitarios/as o no comunitarios/as del Primer Mundo

16.1. ¿Percibe el entrevistado/a la misma cantidad de ingresos que los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

16.2. ¿Perciben otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa una cantidad de ingresos distinta a la de sus homólogos/as extranjeros/as extracomunitarios/as? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

17.1. ¿Realiza el entrevistado/a el mismo tipo de tareas que los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias en la distribución de las tareas? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las tareas
- .Posibles causas de las diferencias: criterios distribución tareas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

17.2. ¿Experimentan otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa diferencias en lo que concierne a la distribución de tareas respecto a sus homólogos/as extranjeros/as extracomunitarios/as? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

18.1. ¿Tiene el entrevistado/a la misma jornada laboral que los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, es distinta? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Ver cuáles son los criterios de adjudicación de las jornadas laborales -ver si se trata o no de una opción personal-
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

18.2. ¿Tienen otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa una jornada laboral distinta a la de sus homólogos/as extranjeros/as extracomunitarios/as? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

19.1. ¿Tiene el entrevistado/a el mismo turno de trabajo que los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, es distinto? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de adjudicación de los turnos de trabajo
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

19.2. ¿Tienen otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa un turno de trabajo distinto al de sus homólogos/as extranjeros/as extracomunitarios/as? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

20.1. ¿Realiza el entrevistado/a las mismas horas extras que los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de adjudicación de las horas extras
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

20.2. ¿Realizan otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa más o menos horas extras que sus homólogos/as extranjeros/as extracomunitarios/as? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

21.1. En el caso de que el entrevistado tenga que desplazarse por motivos de trabajo, ¿realiza el entrevistado/a los mismos desplazamientos que los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as de su misma categoría laboral o, por el contrario, existen diferencias? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios de atribución de los desplazamientos
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

21.2. ¿Existen otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa que no realicen los mismos desplazamientos por motivos de trabajo que sus homólogos/as extranjeros/as extracomunitarios/as? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

22.1. En el caso de que el entrevistado haya hecho en alguna ocasión una solicitud de ascenso de categoría profesional ¿recibió el mismo trato que los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as o, por el contrario, recibió un trato distinto? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios concesión ascensos
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

22.2. ¿Han recibido otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa, habiendo solicitado un ascenso, un trato distinto al de sus homólogos/as extranjeros/as extracomunitarios/as? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

23. En el caso de que la empresa cuente con algún tipo de seguro privado para los/as trabajadores/as ¿reciben el mismo tipo de cobertura los/as trabajadores/as autóctonos/as que los/as extranjeros/as extracomunitarios/as o, por el contrario, existen diferencias en la cobertura del seguro -accidentes y enfermedades, sólo accidentes...-? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias: criterios decisión tipo de cobertura
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

24. ¿Reciben la misma información los/as trabajadores/as autóctonos/as y los extranjeros/as comunitarios/as sobre nuevos puestos de trabajo o plazas vacantes dentro de la empresa; o, por el contrario, existen diferencias? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Ver cómo se canaliza la información
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

25. ¿Reciben la misma información los/as trabajadores/as autóctonos/as y los extranjeros/as extracomunitarios/as sobre cursos de formación o de reciclaje; o, por el contrario, existen diferencias? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Ver cómo se canaliza la información
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

27. ¿Existe trato diferencial entre aspirantes autóctonos/as y aspirantes extranjeros/as extracomunitarios/as en las solicitudes de acceso a un empleo? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

28.1. ¿ El entrevistado/a recibe el mismo trato personal que los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as por parte de sus superiores jerárquicos o, por el contrario, recibe un trato distinto? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias (control, relaciones personales fuera y dentro de la empresa -en el lugar de trabajo, durante los descansos, comedores...-, actitudes xenófobas...)
- .Posibles causas de las diferencias.

- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

28.2. ¿Otros/as trabajadores/as autóctonos/as de la empresa son tratados de manera distinta a la de sus homólogos/as extranjeros/as extracomunitarios/as, por parte de los superiores jerárquicos jerárquicos -problemas de comunicación, diferencias culturales...-? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las mismas
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

29. ¿Con quién se relaciona habitualmente el entrevistado/a en la empresa?

- .Distinguir el lugar de trabajo de los momentos de descanso
- .En el caso de que sólo se relacione con connacionales, indagar las razones

30. En el caso de que el entrevistado/a tenga personal subordinado a su cargo, ¿existe alguna diferencia entre los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as, los/as comunitarios/as o no comunitarios/as del Primer Mundo y los/as autóctonos/as en lo que concierne a:

- actitudes en el trabajo
- aptitudes personales
- eficacia

31. ¿Existen diferencias entre autóctonos/as y extranjeros/as extracomunitarios/as que no hayan sido comentadas anteriormente? ¿Y respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo?

- .Describir las diferencias
- .Posibles causas de las diferencias.
- .Introducir la dimensión de género si es pertinente
- .Valoración de las diferencias

32.1. Valoración general de la situación del entrevistado/a en la empresa respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as y respecto a los/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo de su misma categoría laboral.

32.2. Valoración general de la situación de los/as trabajadores/as autóctonos/as en la empresa respecto a los/as trabajadores/as extranjeros/as extracomunitarios/as y respecto a los/as comunitarios/as y no comunitarios/as del Primer Mundo de su misma categoría laboral.



Baix Llobregat

Jornada:
LA SITUACIÓ DELS IMMIGRANTS AL BAIX LLOBREGAT
19 de novembre

Fotòfona,
Et recolliré a les 8,45 a
la mitja de l'estació del
Gràcia (cotxe Mané Cubai)

- | | |
|--|-----------------|
| • Lliurament de documents | 9 a 9.30 h |
| • Presentació de la jornada
Vicenç Roca, secretari General de CCOO del Baix Llobregat
Jordi Porta, Fundació de Serveis de Cultura Popular
(Fundació Jaume Bofill) | 9.30 h |
| • Presentació de la memòria d'activitats del CITE a la comarca
Antonià Garcia, responsable d'Assessoraments a les ofícines. | 10 a 10.30 h |
| • Presentació de l'estudi de situació laboral dels immigrants en el Baix
Llobregat
Cristina Solé, Universitat Autònoma de Barcelona | 10.30 a 10.50 h |
| • Proposades d'intervenció sindical a l'àmbit de la immigració
José M. Ginés, sec. de Relacions i Política Social de CCOO del
Baix Llobregat | 10.50 a 11.20 h |
| • PAUSA | 11.20 a 11.45 h |
| • Debat sobre la discriminació laboral i social
L'objectiu d'aquest debat és donar a conèixer les diferents
experiències d'actuació davant situacions de discriminació,
xenofòbia i racisme en els àmbits socials i laborals. | 11.45 a 13 h |
| • Llei d'Estrangeria. Situació actual.
Miguel Fajares, president del CITE. | 13 a 13.30 h |
| • CLAUSURA DE LES JORNADAES | 13.30 a 13.45 h |

Comptarem amb la presència d'Aleida Guevara Manch (filla de Che Guevara).

Hí haurà una exposició fotogràfica "IMATGES DEL MARROC" de la Fundació Pau i Solidaritat.

LLOC:

UC de CCOO del Baix Llobregat
Ctra. d'Esplugues, 68
Cornellà de Llobregat

1128
repetit

*La discriminació de la immigració
estrangera en les condicions laborals
a la comarca del Baix Llobregat*

Realitzat per:

CENTRE D'ESTUDIS SOBRE
MIGRACIONS I MINORIES ÈTNIQUES
(CEDIME) Dpt. Sociologia - UAB

Dir. CARLOTA SOLÉ

FUNDACIÓ JAUME BOFILL / CITE - CCOO

*La discriminació de la immigració
estrangera en les condicions laborals
a la comarca del Baix Llobregat*

**En aquest estudi,
dirigit per CARLOTA SOLÉ,
han participat:**

SÒNIA PARELLA
AMADO ALARCÓN
MIQUEL ÀNGEL ALEGRE
FRANCESC GIBERT
JOSEP PONT
TEODORO MELLÉN
DAVID GARCÍA
KÀTIA LURBE
DIEGO HERRERA

FUNDACIÓ JAUME BOFILL / CITE - CCOO

PRESENTACIÓ

L'informe que teniu a les vostres mans, *La discriminació de la immigració estrangera en les condicions laborals a la comarca del Baix Llobregat*, presenta els resultats d'un estudi plantejat per l'Àrea d'Immigració - Secretaria de Relacions i Política Social de la CONC (CCOO-Catalunya) i la Fundació de Serveis de Cultura Popular al grup d'investigació CEDIME (Dpt. Sociologia -UAB), sota la direcció de Carlota Solé.

L'estudi té com a objectiu analitzar les situacions de discriminació que pateixen els treballador(e)s immigrants en les condicions laborals (ingressos, repartiment de tasques, distribució de torns, d'hores extres, disponibilitat horària, mobilitat geogràfica, tracte personal, promoció...), tant si es troben inserits en l'economia formal com en la informal. Del que es tracta és de constatar fins a quin punt es produeixen "condicions especials per a immigrants" en el món laboral. L'estudi se circumscriu en l'àmbit geogràfic de la comarca del Baix Llobregat.

La discriminació en les condicions laborals no ha estat mesurada ni analitzada en estudis anteriors. Esperem que el nostre estudi representi una pionera aportació en aquest camp. Tal com fem palès en el tercer apartat, si bé s'han realitzat importants estudis sobre la discriminació dels immigrants en l'accés a l'ocupació, encara no s'ha abordat el tema de les condicions especials per a immigrants en el si de les empreses. Inicialment, l'estudi pretenia anar més enllà de les entrevistes i enquestes a la població estrangera sobre les seves condicions laborals i estudiar la discriminació "in situ", en el mateix lloc de treball, analitzant la discriminació a partir de la perspectiva de tots els actors implicats en el procés: empresaris, treballador(e)s autòcton(e)s i treballador(e)s estranger(e)s. No obstant això, tal com analitzarem en l'apartat metodològic, els entrebancs amb què ha hagut d'afrontar-se el disseny i realització de la recerca han fet variar aquest plantejament inicial.

Ser pioner té avantatges, però també grans inconvenients. La inexistència d'investigació sobre aquesta temàtica -deixant de banda el fet que ens trobem davant un tema novedós en una societat amb una curta tradició com a receptora d'immigrants-, s'explica, en bona part, per les dificultats d'aproximar-nos científicament al propi objecte d'estudi. En aquest sentit, les eines metodològiques que ens ofereix l'ofici de sociòleg

serveixen de ben poc si els propis actors implicats temen o es neguen a parlar sobre el tema, obeint a interessos ben diferents dels estrictament acadèmics. Però res més lluny de pensar que els resultats obtinguts han estat poc fructífers; ben al contrari. Els "obstacles" i les "negatives" diuen molt més que moltes paraules, ja que informen de canvis no explícits en la realitat. És per això que, al llarg d'aquest informe, les incidències que han convertit el treball de camp en una àrdua tasca, adquireixen aquí un protagonisme inusual en les recerques sociològiques. És justament la impossibilitat d'abordar aquesta problemàtica amb "normalitat" la que ha fet desviar la nostra atenció cap a les causes que ens permeten explicar per què és tan complicat accedir a l'estudi de la discriminació en les condicions laborals. Esperem que els obstacles en el treball de camp que hem intentat superar, siguin d'utilitat a l'hora d'encarar futures investigacions i que els resultats que aquí presentem serveixin als agents socials (sindicats, organitzacions empresarials, Administració, associacions...) per fer-los adonar de la necessitat de combatre la discriminació a partir no només de mesures legals que ofereixin canals eficaços a les "víctimes" a l'hora de denunciar-la, sinó sobretot de sensibilització dels propis treballador(e)s autòcton(e)s i dels sindicats que majoritàriament els representen.

Finalment, volem apuntar també que si bé els objectius de l'estudi s'adreçaven a la situació de discriminació de què són víctimes els treballador(e)s extracomunitari(e)s procedents de països de l'anomenat Tercer Món, la investigació s'ha dissenyat pensant en el conjunt de treballador(e)s estranger(e)s (tant extracomunitari(e)s del Tercer Món, com extracomunitari(e)s del Primer Món i comunitari(e)s). Aquesta generalització ha permès fer emergir, de manera incipient, un tipus diferent de discriminació, encara no estudiada: la discriminació negativa que denuncien algun(e)s treballador(e)s autòcton(e)s respecte als comunitari(e)s en les empreses multinacionals. Seria bo que futures recerques reprenguin el tema. Curiosament, tal com detallem més endavant, no hem tingut cap dificultat per accedir als col·lectius afectats per aquesta discriminació, la qual cosa també ens diu molt sobre quins són els interessos en joc. És interessant comprovar com es constata entre la classe treballadora autòctona amb militància sindical una major sensibilització vers les diferències respecte als treballador(e)s comunitari(e)s, en contrast amb la poca conscienciació davant les situacions de discriminació laboral que pateixen els treballador(e)s extracomunitari(e)s. En

aquest últim cas hi entren en joc els prejudicis racials i els estereotips, fruit de les representacions socials i la construcció social de la realitat. Els sindicats, sense dubte, tenen molt camí per recórrer davant d'aquesta realitat.

QUÈ ENTENEM PER DISCRIMINACIÓ?

Segons la OIT (art. 1 del Conveni 111 de juny de 1958), per “discriminació” s’entén “qualsevol distinció, exclusió o preferència basada en motius de raça, color, sexe, religió, opinió política, ascendència nacional o origen social, que tingui per efecte anul·lar o alterar la igualtat d’oportunitats o de tracte en l’ocupació”.

La discriminació econòmica es una de les formes més freqüents. L’ocupació segueix definint la situació i posició socials de les persones en les societats avançades, model, en molts casos, per a d’altres societats. Factors estructurals i socioculturals expliquen l’existència de discriminació en l’accés a un lloc de treball o en les condicions laborals. El mercat de treball pot veure’s afectat per la reestructuració dels sectors econòmics d’una societat, per les relacions comercials d’ordre internacional o per la introducció de noves tecnologies en la producció i distribució de béns i serveis, entre d’altres. Apart de les explicacions estructurals, altres interpretacions teòriques posen l’accent en els aspectes socioculturals de la discriminació en el mercat de treball, des del moment que la categoria de raça és substituïda per la d’immigració. La percepció dels autòcton(e)s del fenomen de la immigració es reflecteix de diverses maneres: els immigrants són els sobrevinguts en el mercat de treball, tenen menys dret a utilitzar els beneficis que proporciona l’Estat del Benestar, suposen una transgressió a molts costums i normes de la societat receptora, etc. Aquesta percepció diferenciadora es recolza en les representacions socials que deriven de prejudicis i estereotips prefigurats en l’imaginari de la població de la societat receptora d’immigració¹

La dualitat i la segmentació del mercat de treball reforça la discriminació en la mesura que ubica les diverses persones i/o col·lectius en determinades situacions en el procés productiu i es fa paral·lèl el caràcter relatiu de la discriminació davant del mercat de treball d’alguns col·lectius -de treballador(e)s- en relació a d’altres. Segons G. Allport², un individu o grup discrimina contra o a favor d’un altre si el seu comportament envers aquest

¹ SOLÉ, C. (1995), *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, Madrid: CES. (p. 125)

² ALLPORT, G. (1968), *La naturaleza del prejuicio*, Buenos Aires: Eudeba.

últim no està motivat per una consideració factual objectiva. Les consideracions factuais objectives s'han d'explicitar i, a ser possible, quantificar. És per aquesta raó que l'indicador més utilitzat per mesurar o, com a mínim, objectivar, la discriminació ha estat la diferència salarial entre els individus o col·lectius. A partir d'aquest element de comparació s'explica l'existència d'atur entre determinats col·lectius (immigrants extracomunitaris, per exemple) que es concentren en determinats sectors econòmics o en fase de reestructuració econòmica, o bé més propensos a patir les fluctuacions de la conjuntura econòmica. Ara bé, àdhuc aquests intents d'objectivar la definició i l'explicació de la discriminació, a partir de l'evidència empírica o de les consideracions psicosociològiques, assoleixen el grau de fiabilitat epistemològica satisfactori.

Un intent reïxit i utilitzat abastament en l'economia ha estat el de G.Becker³. Des de la perspectiva sociològica, la discriminació es valora en llurs diversos graus segons la distància entre els nivells de renda, ingressos, status social, prestigi, poder, escala o estructura social. Si en aquesta perspectiva s'introdueix l'enfocament econòmic de Becker, a més de les causes de la discriminació i les distàncies entre els indicadors del fenomen, s'han d'analitzar les conseqüències d'aquest fet. Becker assenyalava la importància d'introduir una magnitud monetària, el diner, com a indicador objectiu per tal de mesurar la discriminació. Si un individu té una tendència o inclinació cap a la discriminació, és a dir, tendeix a preferir un individu, grup o col·lectiu a un altre, ha d'actuar com si volgués pagar directament -o bé, en forma de renda o ingressos més reduïts-, per tal que l'associïn a unes persones i no a unes altres. Per a Becker, quan es produeix la vertadera discriminació, en realitat, s'ha de pagar per aquest privilegi⁴. Així, tenint en compte la tendència dels empresaris a ocupar mà d'obra d'acord amb un criteri estrictament econòmic i objectiu de la productivitat, pot afirmar-se que s'ha objectivitzat la seva conducta orientada, en principi, a ocupar de forma discriminada, en combinació amb les forces del mercat que generen discriminació. Un empresari discrimina quan s'oposa a ocupar algú amb un valor marginal del producte major que el cost marginal, i no discrimina si s'oposa a ocupar algú amb un valor marginal del

³ BECKER, G. (1976), *The Economics of Discrimination*, Chicago: University Chicago Press.

⁴ BECKER, G. op. cit., p. 39

producte menor que el cost marginal. D'aquesta manera, la subjectivitat inherent al concepte de discriminació (motivacions, inclinacions, tendències, prejudicis...) queda pal·liada.

Aquesta definició fa referència als aspectes econòmics de la discriminació. El tracte desigual en l'ocupació deriva en tracte d'inferioritat a una persona o col·lectiu per motius racials, polítics, religiosos, ideològics, etc⁵. Implica un tracte no justificat i injust en la imposició de càrregues o en l'adscripció de beneficis i privilegis. En tot cas, el concepte de discriminació es defineix en termes de negació d'un fet o dret com la igualtat, i en termes relatius, en relació a la situació d'una persona o col·lectiu envers o en comparació a una altra persona o col·lectiu. Les Constitucions o Cartes Magnes de molts països contemporen les possibles causes de la discriminació en garantir la igualtat de tots els ciutadans davant la llei i la protecció total, independentment de les diferències naturals segons lloc de naixement, sexe o raça; o bé culturals, com ara les diferències d'opinió, creences, idees, valors, etc.

En aquest sentit, hi ha prou evidències⁶ per pensar que els immigrants extracomunitaris són negativament discriminats en relació als autòctons, tant en l'accés a l'ocupació com en les condicions laborals, independentment del seu nivell educatiu, la seva qualificació laboral, o la seva experiència. Sense dubte, això suposa no només una pèrdua de recursos disponibles per a les societats de destí, sinó un impediment molt clar cap a la integració d'aquest col·lectiu en les societats receptors.

⁵ DURAN, M^a. (1998): "Discriminación", a GINER, S., LAMO DE ESPINOSA, E. & TORRES, C. (eds.), *Diccionario de Sociología*, Madrid: Alianza Ed.

⁶ Veure apartat 3

CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

Segons Cachón,

Las oportunidades de empleo [en el nostre cas, de la población inmigrada] vienen determinadas desde el punto de vista de la oferta de mano de obra por las características básicas de los trabajadores (sexo, edad, estado civil, nivel de estudio, cualificaciones, origen étnico, etc.) y por sus pautas de conducta (fiabilidad, diligencia y otros rasgos del carácter); estas características y pautas de conducta tienden a ser utilizadas por los empresarios como *elementos discriminantes (no necesariamente discriminatorios)*³⁴ de selección en el proceso de asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo³⁵.

I afegeix, “el <<nivel de aceptación>> [(...) por debajo del cual tenderían a considerar sus oportunidades de empleo <<socialmente>> inaceptables] de las condiciones de trabajo viene definido básicamente por la posición que ocupan los trabajadores en sistema de reproducción social tanto en la familia como en la estructura de clases”³⁶.

D’entrada, convé sumar al seguit de característiques bàsiques que segons Cachón defineixen les oportunitats d’ocupació de la població d’origen immigrant un factor que entenem principalment determinant al respecte: el seu posicionament en el context polític-legal condicionant. Com hem afirmat en altres ocasions, els específics processos de mercantilització i desmercantilització que opera la política migratòria espanyola i que determinen la particular regulació i gestió de la conversió dels diversos fluxes d’immigrants en força de treball immigrada (és a dir, en mercaderia immigrada) impacten sobre l’estructura del mercat de treball espanyol aprofundint les seves tendències vers la *informalització* (reduint els canals normalitzats per a la immigració regular), la *segmentació* (establint -en funció de la “situació nacional de l’ocupació”- el nombre d’inmigrants “assumibles” pel mercat de treball espanyol i la seva ubicació a sectors laborals sense població autòctona excedent), de *flexibilització* (atesa la precarietat de bona part dels permissos de treball atorgats a la pràctica) i de *fragmentació* (atesa la complexitat de l’estructura legal dels permissos de treball concedibles i les múltiples formes que pren la

³⁴ La cursiva és nostra.

³⁵ CACHÓN, L. (1995), “Marco insitucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España” a *REIS*, n°69, 1995, pp. 109.

³⁶ *Ibidem*

inserció laboral informalitzada); en definitiva, vers la *precarització*. Tanmateix, no és ara el moment de perdre'ns en aquest tipus de disquisicions.

Arribats a aquest punt, voldríem deternir-nos a valorar en quina mesura l'anàlisi del treball de camp realitzat pot donar compte d'una de les "idees-força" que fonamenten el discurs de Cachón en el primer dels fragments citats : les actituds i els comportaments dels empresaris a l'hora d'assignar ocupacions a la població immigrada (i no tan sols immigrada) i, també, d'estructurar les condicions del seus treball es mouen en funció de pautes *discriminants*, no necessàriament *discriminatòries*. No en va, sovint aquesta mena d'argumentacions són esgrimides per l'estament empresarial i d'altres persones o col·lectius afins en ordre a justificar la legitimitat de les seves accions, no racistes, no xenòfobes, únicament regides pels criteris del mercat i llur nucli dur en la llei de l'oferta i la demanda.

Doncs bé, la incursió sobre el terreny que hem tingut ocasió de realitzar ens ha posat sobre la pista d'una línia argumental en certa mesura alternativa. Les paraules de Cachón (cosa que no acostuma a succeir quan aquestes són manllevades pels sectors més propers a la retòrica empresarial) no afirmen que pautes discriminants i pautes discriminatòries amaguin dues realitats diferents, mútuament excloents. No obstant, deixa perdre la oportunitat d'emfasitzar el que habitualment acaba ocorrent : les accions discriminants es conjuminen intrínsecament amb les estrictament discriminatòries per manera que la població immigrada d'origen extra-comunitari (provinent de països de l'anomenat Tercer Món, generalment dels països del Magrib) acaba essent rellegada a ocupar les pitjors condicions de la jerarquia laboral.

De les entrevistes realitzades hem extret elements que remetent a l'existència d'un tracte discriminant dels treballador(e)s no comunitari(e)s en el lloc de treball, bàsicament en allò referent a la importància atorgada per l'empresa a les capacitats actitudinals i aptitudinals, això és, a la diligència de la mà d'obra contractada (o potencialment contractable). I ja en aquest punt, comencen a diferir els discursos dels diferents representants dels col·lectius estudiats amb qui hem tingut oportunitat de conversar. Recordem-ho a tall d'exemple :

Directiu comunitari : “Existen en la empresa planes de promoción claramente articulados de manera que ésta se encuentra vinculada a las actitudes y aptitudes en el trabajo como a la movilidad geográfica. Las posibilidades de promoción por tanto no dependen de la nacionalidad del entrevistado. Al contrario, en la empresa pretendemos seleccionar los mejores candidatos independientemente de su país de origen”

Treballador autòcton : “Igual, todos estamos más o menos parecido. Mientras trabajen y hagan lo que se les manda [referint-se a treballadors marroquins de la seva empresa]... Por lo que se les valora es el trabajo”.

Treballador marroquí : “Los marroquíes hacíamos mucho más trabajo que ellos [els autòctons] y éramos más productivos. (...) Hacemos más horas extras porque el encargado nos lo pide porque acabamos antes que los de aquí y es más rentable para la empresa”.

A grans trets, és l'argumentació economicista ; “cuando uno vale, vale, cuando uno no vale, no vale” explicava un treballador marroquí. Tot al servei de la rendibilitat del projecte empresarial. Però, com ja s'aprecia en la direcció que prenen les citades respostes, l'efecte discriminant té lloc de manera discriminatòria, això és, emparant-se en el tracte desigualitari d'un col·lectiu laboral específic, el de la població immigrada extra-comunitària. I d'aquest tracte discriminatori també hem trobat indicadors força il·lustratius.

Per exemple, ens hem trobat amb casos de treballadors magribins que desenvolupen una feina més o menys adequada a la seva base formativa (o a les seves aptituds professionals) -aspecte discriminant-, però ostentant una categoria laboral que no hi manté correspondència -aspecte discriminatori. És la situació en què es troba el treballador marroquí d'una empresa del ram de la construcció (empresa 28), qui, tot i estar realitzant la feina d'un oficial, continua ostentant la categoria de peó, mentre la majoria dels seus companys autòctons (als quals ell mateix ha format) han pogut ascendir de categoria sense problemes.

El mateix treballador ens donava la clau d'aquesta manca de correspondència : “(...) me consideran oficialmente como peón para pagar menos en el contrato, pero mis servicios

son de oficial". A partir d'aquí, queda oberta la porta a la justificació del perquè d'una distribució diferencial entre autòcton(e)s i extra-comunitari(e)s quant a la percepció d'ingressos ; una distribució que s'articula de manera desigualitària a les cinc empreses amb presència de tots dos col·lectius laborals a què s'ha tingut accés. Com anunciàvem aleshores, aquesta diferència és situada pels entrevistats marroquins (els quals cobren vora les 120.000) entre les 30.000 i les 40.000 mensuals.

Un segon exemple de com l'acte discriminant es combina indistriablement amb l'acte discriminatori el trobem quan del que es tracta és de justificar el perquè del repartiment diferencial dels desplaçaments per motius de feina entre autòcton(e)s i extra-comunitari(e)s. A les empreses visitades, treballadors i directius autòctons remetien a una suposada major disponibilitat per part dels treballadors marroquins a assumir les exigències que reclama la mobilitat geogràfica. Els arguments més recorreguts són del tipus : "son solteros, no tienen una familia por quien preocuparse", "ya están acostumbrados de ir de aquí para allá", "ya les interesa no estar siempre en el mismo sitio", etc. Quelcom similar podia derivar-se de les entrevistes a empreses amb presència de treballadors/es comunitaris/àries : en relació als seus desplaçaments, un treballador francès esmentava, "pensaba encontrarme con más trabajadores extranjeros en la empresa cuando llegué. Cabe apuntar que, a diferencia de los franceses, hay pocos españoles que pretendan irse a otra sede, están aquí, con familia, ya establecidos".

El mateix argument de la major disponibilitat al canvi i a la dedicació laboral sol ser esgrimit pels treballadors i els directius autòctons per tal d'explicar la distribució desigual dels torns i les hores extres. Així, serien els propis treballadors extra-comunitaris els primers interessats a valer-se de la realització d'hores extres i de torns poc desitjats en tant que recurs d'increment del capital econòmic (ingressos) i del capital social (en el si de les relacions amb els seus superiors). D'igual mode, en relació a aquest darrer punt un tècnic francès es pronunciava "[les hores extres] no se pagan como tales pero siempre cuentan para estar bien en la empresa. Yo hago bastantes".

Fins aquí el sentit de les pautes *discriminants*. Què hi ha de *discriminatori* en elles ? Ras i curt : els treballador(e)s immigrants d'origen no comunitari acostumen a realitzar aquells desplaçaments més llunyans i feixues i, en ocasions, sense rebre'n contrapartida

econòmica de cap tipus ; acaparen majoritàriament i de manera no voluntària (“si no nos quedamos, perdemos nuestro trabajo”, especificava un treballador marroquí) la realització d’hores extres, generalment no remunerades, i en ocasions treballen en dies festiu cobrant el mateix que els laborables ; són els primers a ser reclamats per al desenvolupament de les feines més dures i poc agraïdes (així ens ho han manifestat els treballadors marroquins de 4 de les empreses visistades), i a l’hora d’ocupar-se d’aquells “treballs d’urgència” que escapen dels marges horaris i organitzatius més normalitzats (per exemple, “cuando llega un camión tarde a los extranjeros los obligan a quedarse a descargar, ni importa la hora. A los nacionales no. No les obligan” ; o “hay casos de emergencia, por ejemplo, cuando se rompe una cañería de agua, entonces somos nosotros [l’entrevistat marroquí i el seu company del mateix origen] los que hemos de ir a arreglarla, porque los españoles no quieren trabajar extra”). Totes elles, doncs, situacions discriminatòries que no han de patir ni treballador(e)s autòcton(e)s ni, sobretot, comunitari(e)s.

I tot plegat ocorre un cop s’ha accedit al lloc de treball. Efectivament, quan els treballadors immigrants d’origen no comunitari han estat ja contractats i inserits laboralment, aquests reben, tal i com hem anat assenyalant, un tracte discriminant i discriminatori fruit no tant dels efectes ideològics del prejudici interètnic, com de les estratègies instrumentalistes de bona part d’aquells sectors que determinen l’estructura de la demanda de força de treball. Tal vegada el moment idoni per l’autèntica activació d’aquesta sort de prejudici s’esdevé quan els treballador(e)s extra-comunitari(e)s (del Tercer Món) truquen per primer cop i sense referències a la porta de l’empresa. Atès que el present informe versa sobre la situació d’aquest(e)s treballador(e)s en el context de les condicions laborals, simplement adrecem l’atenció als resultats de l’estudi sobre la discriminació en l’accés a l’ocupació realitzat pel Colectivo IOÉ (*La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, Ginebra: OIT, 1996) i exposat en la introducció d’aquest treball. En tot cas, deturem-nos-hi per un moment.

Sovint, aquesta malfiança prejutjosa dels contractants respecte els/les treballadors/es extra-comunitaris/àries (particularment, dels d’origen magribí), es solucionada per aquests mitjançant l’aprofitament de les xarxes locals d’origen immigrant i del seu subministrament de mà d’obra coneguda. D’aquesta manera, aquest recurs a la “contractació col·lectiva”

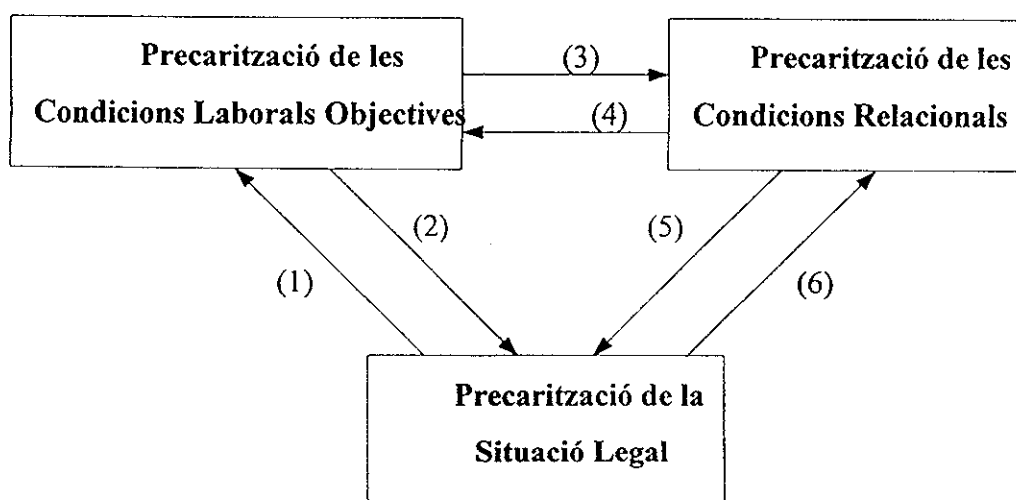
assegura la profitosa perpetuació d'aquestes dinàmiques discriminants i discriminatòries, al torn que supera (almenys en part) la malfiança que genera la força del prejudici interètnic. Recordem el que ens deia un treballador marroquí de l'empresa 24 : "Si quieren contratar a alguien para un trabajo duro piensan en un marroquí. Para entrar a trabajar tienes que conocer algún trabajador marroquí de la empresa que te lleve. (...) Si no te conoce algún marroquí ningún empresario de va a contratar. No se fían" ; paraules que venien refrendades pel treballador marroquí d'una altre empresa : "Si llamo a otras empresas de fuera, cuando oyen el nombre de Hassan ya me dicen directamente no".

Tots aquests processos -segmentació quant a condicions laborals i "contractació col·lectiva"-, juntament amb les dificultats en el domini de les llengües autòctons de bona part del col·lectiu d'estranger(e)s no comunitari(e)s (dificultats que, com s'ha vist, s'arrosseguen inclús durant més de deu anys de residència a l'Estat), originen la tendència a la segregació i a la marginació d'aquesta força de treball en el context de les dinàmiques relacionals que tenen lloc a l'empresa. Efectivament, com s'ha pogut anar comprovant en els decurs d'aquestes pàgines, els treballador(e)s de procedència extra-comunitària mantenen unes relacions amb llurs homòlegs/ogues autòcton(e)s que predominantment es mouen en la línia del distanciament i la indiferència. No tan sols existeixen pocs espais en el moment de l'activitat laboral (atesa l'esmentada segmentació en el repartiment de torns i feines), sinó també en temps presumiblement compartibles (com són els de descans o els dels dinars) sovint té lloc una clara segregació. És, per exemple, el cas dels marroquins de l'empresa 30, els quals dinen al mateix camp de treball, mentre els seus homòlegs autòctons es desplacen a un restaurant o a dinar a casa seva.

En la mida en què el col·lectiu de treballador(e)s extra-comunitari(e)s es veu, per aquesta mateixa causalitat, exclòs dels corrents que diluciden la informació més valuosa sobre l'empresa (al contrari del que succeeix quan es valora la situació laboral dels treballador(e)s comunitari(e)s d'empreses multinacionals), el procés de *guetització* retroalimenta la seva segmentació quant a condicions laborals, la seva necessitat de continuar-se valent de mecanismes d'inserció laboral "col·lectiva", àdhuc, el seu retardament en l'adquisició de competències comunicatives sobre la base de les llengües autòctones.

En definitiva, tot aquest seguit de circumstàncies concorren promovent que els treballador(e)s estranger(e)s d'origen extra-comunitari accedeixin a i participin d'un mercat laboral "etnificat"³⁷, sense la possibilitat de competir en igualtat de condicions amb la força de treball espanyola, i encara menys en aquelles empreses multinacionals amb presència d'un col·lectiu de treballador(e)s comunitari(e)s en disposició del que hem anomenat la "credencial valorada per l'empresa" (el coneixement d'una llengua, del funcionament de l'empresa, d'un determinat mercat exterior, etc.).

Resumint: el moment discriminant i el moment discriminatori convergeixen funcionalment per tal d'afavorir la reproductibilitat del projecte empresarial. Recuperant la transcendència de les actuals polítiques immigratòries (d'"estrangeria", més aviat) a l'Estat espanyol pel que fa a la determinació del "camp dels possibles" de la integració laboral i social dels col·lectius immigrants estudiats, plasmem gràficament el fins ara exposat:



- (1) Nivell en què les polítiques immigratòries (i la normativa legal que les textualitzen) intervenen en els processos d'*informalització*, de *segmentació*, de *flexibilització* i de *fragmentació*.

³⁷ WALLERSTEIN, I. (1991), "Universalismo, racismo y sexismo, tensiones ideológicas del capitalismo", a BALIBAR, E. & WALLERSTEIN, I., *Raza, nación y clase*, Madrid: Iepala.

- (2) Donada la precarietat en les condicions laborals, la persona immigrada veu perillar constantment la regularitat de la seva situació legal ; regularitat legal que s'identifica institucionalment amb la regularitat quant a la participació en el mercat de treball.
- (3) La precarització que caracteritza la situació objectiva de la majoria dels i les treballadors/es extra-comunitaris/àries condiona l'aprofundiment dels processos de *guetització* i segregació en el context relacional de la pròpia empresa.
- (4) Alhora, aquesta segregació reproduceix la precarització en les condicions laborals objectives des del moment en què exclou els col·lectiu extra-comunitaris de la possibilitat de traduir un determinat capital social (que els manca) en vies de promoció en la pròpia empresa.
- (5) Aquesta dinàmica vers la segregació i *guetització* allunya aquests/es treballadors/es dels fluxes d'informació i coneixement que poden posar-los/les en contacte amb les persones i institucions que podrien procurar la seva normalització legal.
- (6) El status legal precari que detenten bona part dels i les treballadors/es d'origen extra-comunitari contribueix a desestructurar el seu "poder social de negociació" i, per tant, la seva capacitat reivindicativa i d'unió d'esforços intra-ètnics i, sobretot, inter-ètnics.

Val la pena no perdre de vista el fet que determinats àmbits ocupacionals acullen amb els braços oberts una força de treball immigrada precaritzada o irregular. S'opera d'aquesta manera una de les possibles "convergències" entre el que podria anomenar-se "població excedent", la precària absorció de la qual es institucionalitzada pel sistema regulador en qüestió, i les racionalitats econòmiques no del tot compatibles amb el sistema. Mingione ofereix la clau de volta al respecte: "El ejemplo más interesante y difundido está representado por aquellas ramas de la economía que registran una mayor intensidad en la aplicación del trabajo y que cuentan con un escaso margen para el incremento de la productividad de ese trabajo", i especifica, "(...) la alternativa parcial o total a la desaparición o la transformación radical de la actividad económica en cuestión (...) es con frecuencia una creciente informalización del trabajo [o, simplemente, precarización de las condiciones laborales] en violación de las regulaciones legales o, en algunos casos, el apelar a la

explotacion de recursos familiares o de la solidaridad étnica³⁸”. D’aquesta manera, determinades situacions ocupacionals dins de sectors com la construcció, l’agricultura i el servei domèstic són els principals beneficiaris d’aitals implicacions de la política immigratòria sobre el mercat de treball., així com de la pròpia pràctica més o menys concertada de l’empresariat espanyol. No en va, la voluntat política de restringir l’entrada legal i la regularització de la força laboral immigrada, es conjuga amb la “voluntat econòmica” d’utilitzar mà d’obra estrangera en ordre a assegurar una força laboral per als treballs més rutinaris, bruts i perillosos, per abaratir costos i mantenir fragmentada la classe treballadora (Casey, 1998).

Realitzat tot aquest recorregut expositiu, i tornant a les paraules de Cachón referides en començar aquest epígraf, una cosa hauria de quedar clara : aduir com a única explicació de la “periferització” i la precarització sociolaboral de l’immigrant extracomunitari(a) la seva possessió d’unes expectatives de condicions de vida “naturalment” acomodades a un nivell d’acceptació de les condicions laborals molt més ampli que el dels espanyol(e)s, ens resulta certament insuficient (al torn que tendenció) ; entre altres motius, l’estranger(a) d’origen no comunitari (i procedent del Tercer Món) treballa en sectors laborals “no desitjables” perquè no té més remei.

Així, doncs, tant les incidències del treball de camp com els resultats de les entrevistes evidencien la situació de discriminació en les condicions de treball de què són víctimes els immigrants extracomunitari(e)s. Queda molt camí encara per recórrer a fi d’evitar la discriminació. Cal anar molt més enllà de la comprovació de les situacions de discriminació en el moment d’accedir a l’ocupació i durant el període de manteniment del lloc de treball. És necessari avançar en la lluita contra totes aquelles pràctiques discriminatòries dins dels centres de treball, les quals romanen en la invisibilitat donat que és poc probable que arribin a ser denunciades davant del temor a la pèrdua del lloc de treball i de l’estatus legal. Els sindicats són un dels puntals clau per tal que es pugui produir una normalització efectiva de les relacions de treball amb immigrants. Si els sindicats, juntament amb l’Administració i la resta d’agents socials, no actuen al respecte, es corre el risc de consolidar “ghettos” laborals per a immigrants i enfortir la segmentació del mercat de

³⁸ MINGIONE, E. (1994) : *Las sociedades fragmentadas*, Madrid, MTSS, p. 307.

treball. Tenint en compte que els immigrants cada cop més tenen com a projecte migratori l'establiment definitiu a la nostra societat, la "ghettització" pot comportar greus conseqüències a llarg termini, en tant que pot constituir un important focus de conflictivitat social. A més a més, la "normalització" d'aquestes pràctiques discriminatòries afecta al conjunt dels treballador(e)s, en tant que contribueix a l'empitjorament de les condicions de treball en determinats sectors del mercat de treball als quals també accedeixen els autòcton(e)s.

És necessari continuar vetllant per la creació d'una normativa específicament antidiscriminatòria, capaç de solventar les mancances de l'actual legislació al respecte. Ara bé, cal tenir ben present que la discriminació és un fenomen amb unes profundes arrels culturals, per la qual s'ha d'actuar des de molts altres angles.

Des del sindicat cal millorar la sensibilització social davant la problemàtica de la discriminació que pateix el col·lectiu dels treballador(e)s estranger(e)s. Aquesta major sensibilització ha d'anar adreçada tant al conjunt dels treballador(e)s com, molt especialment, a les mateixes bases i líders sindicals. Els resultats del nostre treball de camp són profundament simptomàtics d'una manca de sensibilitat i consciència vers la situació laboral dels treballador(e)s estranger(e)s, ja que l'actuació i la col·laboració dels delegats sindicals no ha assolit de bon tros les expectatives que el sindicat tenia a l'inici de l'estudi. En aquest sentit, les campanyes antidiscriminatòries entre la població que els sindicats estan portant a terme amb regularitat, constitueixen un instrument eficaç d'acció.

L'actuació dels sindicats espanyols, CCOO i UGT, davant de la discriminació que pateixen els immigrants en el mercat laboral ha estat constant i positiva. De fet, la mateixa realització d'aquest estudi n'és una bona mostra. La creació dels CITEs (Centres d'Informació per a Treballadors Estrangers) des de CC.OO i dels Centres-Guia des d'UGT, amb la finalitat d'atendre els immigrants en els seus problemes específics com a treballadors estrangers, constitueix un altre bon exemple sobre quin és el posicionament dels sindicats davant l'arribada de la immigració.

Un altre dels eixos d'actuació ha de ser la lluita per la inclusió de clàusules no discriminatòries per motius de nacionalitat o de raça en tots i cadascun dels convenis col·lectius, especialment en aquells on hi ha una forta concentració de treballador(e)s

immigrants (agricultura, construcció, serveis...), a fi i efecte d'evitar la possibilitat d'abusos o accions i conductes excloents..

És també fonamental estimular les denúncies per discriminació des del sindicat, procurant fer front a les dificultats amb què es topen les víctimes, tant legals -dificultat d'aportar proves- com psicològiques -temor a les represàlies-. A fi d'evitar les represàlies de l'empresari contra el treballador(a), la negociació directa amb l'empresari és, ara per ara, una de les poques eines a l'abast del sindicat. També seria adequat fer un seguiment específic de la legislació i un seguiment dels casos de discriminació, al marge de la denúncia de la pròpia víctima, així com pressionar la Inspecció de Treball per tal intensificar el control i les sancions als empresaris. La creació d'un òrgan de l'administració que vetlli, informi i potenciï el compliment de les mesures antidiscriminatòries és del tot necessari, així com de seccions sindicals orientades específicament cap a la lluita contra la discriminació.

Tot i així, sense una modificació de l'actual política migratòria és realment difícil superar la "por a la denúncia". Caldrà estudiar profundament quines són les repercussions de la modificació del Reglament d'Estrangeria de 1996. En aquest sentit, la introducció del nou "permís permanent" pot suposar a mig termini un increment considerable del nombre de denúncies, pel fet que la millor estabilitat dels treballador(e)s estranger(e)s disminueix la seva dependència vers l'empresari. En aquesta mateixa línia, cal seguir pressionant l'Administració (Conselleria de Treball, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) per tal de regularitzar els immigrants irregulars, ja que aquest col·lectiu, donada la seva participació en l'economia informal, està especialment exposat a patir les situacions de discriminació. Una altra mesura fonamental és exigir els mateixos drets per als immigrants extracomunitaris que per als comunitaris, ja que l'enorme distància legal entre ambdós col·lectius facilita les pràctiques discriminatòries.

S'hauria de conscienciar igualment la població autòctona sobre els beneficis que suposa la immigració per a la societat receptora. La persistència de l'atur i de l'entrada -sovint il·legal- d'immigració extracomunitària, fa reflexionar sobre les conseqüències no volgudes de l'acció de l'Estat del Benestar. La població ocupada en l'economia formal -majoritàriament autòctona- és la que es beneficia de les mesures protectores de l'Estat del Benestar. A l'ensem, aquesta mateixa població mostra vers els immigrants

extracomunitari(e)s actituds xenòfobes i racistes, denunciant competència deslleial en el mercat de treball quan, de fet, es produeix una substitució dels autòctons pels immigrants en aquelles feines menystingudes i rebutjades pels autòcton(e)s.

Es podrien endegar mesures per tal de pal·liar aquestes contradiccions. Proposar, a través dels organismes pertinents (Conselleria d'Ensenyament), la revisió dels textos escolars, eliminant mencions racistes, xenòfobes o discriminatòries, per tal d'educar els infants en una visió no etnocèntrica (és a dir, "Occident és superior a les altres cultures, societats, economies, etc".) i democràtica del món. En algunes escoles de l'àrea metropolitana de Barcelona s'han dut a terme iniciatives en aquesta direcció (organització de concursos, de jocs interactius sobre les diferents cultures, societats i religions en el món, per exemple) que es podrien estendre a tota Catalunya.

Caldria igualment fomentar l'associacionisme entre els immigrants extracomunitari(e)s, per tal d'incentivar la seva participació política, ciutadana i àdhuc autonòmica. En aquest sentit, l'actuació dels mediador(e)s culturals d'origen extracomunitari és fonamental per solucionar problemes concrets d'inserció laboral i integració sociocultural dels immigrants, però també per conscienciar els propis immigrants extracomunitari(e)s - laboralment actius o no- dels seus drets i obligacions amb la societat receptora, a l'igual que tot(e) els ciutadan(e)s residents en un país.

Les organitzacions empresarials, en recents manifestacions dels seus dirigents, en particular Foment del Treball, han indicat -com s'ha mencionat en el present estudi- la necessitat de permetre una major entrada de treballador(e)s estranger(e)s al mercat laboral espanyol. Aquesta demanda entronca amb l'orientació de les patronals en el camp de les relacions laborals, entesa en termes d'una gestió de la mà d'obra favorable als interessos empresarials. És clar que per a l'empresari i per al conjunt de l'economia la mà d'obra immigrant té efectes positius. Es cobreixen llocs de treball que els autòctons refusen i s'aconsegueix un major dinamisme de la força de treball en la mesura que els treballadors estrangers presenten una major flexibilitat funcional i geogràfica. No hem d'oblidar, però, que els beneficis de la gestió d'aquesta força de treball obtinguts d'una manera discriminatòria poden tenir efectes perversos, manifestables tant en costos tant per a l'empresa com per al conjunt de l'economia. Els costos poden ser observables en forma de

conflictivitat laboral degut a les pràctiques discriminatòries observades i de les quals els treballadors estrangers són conscients -tot i que no les manifesten en el lloc de treball-. Aquestes, si es continuen donant, i en la mesura que s'observen processos generalitzats d'assentament a Espanya per part dels immigrants, poden donar lloc a enfrontaments importants amb l'empresariat, tal com ha succeït en països amb una tradició de recepció migratòria més antiga que l'espanyola. Els costos es manifesten també en el malbaratament d'una força de treball experimentada, tal i com demostren les entrevistes realitzades. En la mesura que l'estructura social espanyola requereix noves fonts de mà d'obra per omplir els buits del mercat laboral, les organitzacions empresarials tenen el deure d'impulsar polítiques actives que eliminin la competència deslleial en el si de l'empresa entre treballador(e)s autòcton(e)s i immigrants, que garanteixin la no discriminació per raó de raça i ètnia, i en definitiva, que optimitzin el capital humà que suposen els fluxos migratoris per a la nostra economia.

PROPUESTAS SINDICALES AL ENTORNO DE LA INMIGRACIÓN

La inmigración ya forma parte natural de la composición de nuestras ciudades y, cómo no, de los compañeros y compañeras que hoy estamos vinculados al sindicalismo en CCOO. En nuestra organización hemos tenido cabida hombres y mujeres que, aunque hayamos nacido en un lugar distinto al que hoy residimos o trabajamos, ya formamos parte de esta comunidad, hoy más que nunca tiene validez la reivindicación que afirma: "catalán es aquel que vive o trabaja en Cataluña".

En estos momentos se está discutiendo en el Parlamento Español una propuesta a debate una Ley de Extranjería, propuesta que desde CCOO creemos que mejora sustancialmente la actual legislación sobre la materia. A pesar de ello continuamos reivindicando la igualdad de derechos de todas las personas que residen aquí, que trabajan con nosotros, independientemente de su lugar de origen, de sus creencias religiosas, del color de su piel, o de su pensamiento político, en el texto definitivo que se apruebe por los grupos parlamentarios.

Es necesario que desde el sindicalismo de clase apoyemos con nuestra práctica, en las empresas y desde todos los ámbitos de CCOO, a aquellas personas que sufren una discriminación por ser de países del llamado tercer mundo y que han venido aquí por motivos fundamentalmente económicos, o porque están perseguidos por sus ideas políticas o sociales en sus países donde no hay libertades sindicales o sociales.

La realidad de la inmigración es diversa y, hoy, nuestra preocupación e intervención se centra en las personas extracomunitarias, que en nuestro país, y en la comarca, proceden mayoritariamente del continente Africano (Magreb) y de América Latina.

Una aproximación

Como hemos podido observar por la actividad del Centro de Información de Trabajadores Extranjeros (CITE) en el Baix Llobregat en los últimos años, nuestro nivel de intervención en el asesoramiento a los inmigrantes en las diversas oficinas se ha incrementado hasta 775 usuarios, resolviendo problemas de regularización de los inmigrantes, de carácter sociolaboral y con nuestra participación en casos de discriminación, de racismo. Casos en los que participamos de forma activa desde la Unión Comarcal en defensa del colectivo, como la quema de barracas de inmigrantes en Viladecans en 1997, propuestas como las realizadas en diferentes municipios como Cornellà, Sant Vicenç, en relación con el año europeo contra el racismo, o hechos como la muerte por asfixia en una chabola de un inmigrante de origen árabe en Viladecans, el lunes de la semana pasada, son hoy realidades que debemos atender y sobre las que el Sindicato en su conjunto ha de plantear propuestas a las administraciones.

También hemos de generar una conciencia social que evite estas actitudes en nuestro entorno, posicionándonos por la integración de un colectivo que, a menudo, malvive en condiciones de pobreza y precariedad, y apoyando la convivencia desde el conocimiento y respeto por las diversas culturas que, desde esta convivencia, nos enriquecen como país. Ya que sigue siendo una realidad compartida que "quien pierde sus orígenes pierde su identidad".

Así pues, nuestra intervención en la inmigración no ha de ser un tema exclusivo del CITE, más cuando tenemos datos como los del estudio de discriminación laboral de los inmigrantes en el Baix Llobregat.

Merece la pena tener en cuenta que, ya en el acceso al trabajo de los emigrantes extracomunitarios a través de los contingentes, existe una restricción ya que hay sectores de actividad a los que, por ser extranjeros, no tienen acceso (administración pública, guardia de seguridad), y que todavía en la propuesta de Ley de extranjería se sigue planteando de forma restrictiva.

Si tenemos en cuenta la participación de trabajadores extracomunitarios en las políticas de búsqueda activa de empleo, éstas se pueden situar alrededor del 2 %, relacionándolas con los usuarios que, en 1999 han utilizado estos recursos, o con los demandantes en diferentes bolsas que oscilan sobre el 1 % en relación con las demandas presentadas en 1999, a pesar que, según los datos del CITE de 1998 en el Baix Llobregat representan, sobre las consultas atendidas, un 38,7 % de desempleados. Así, concluimos que algo falla en el sistema, y es el conocimiento de estos recursos y las facilidades para su uso por los emigrantes. O, por ejemplo, el hecho que el sistema incorpore los currículos de acceso a empleos teniendo en cuenta el nivel de cualificación profesional, no se corresponde en absoluto al paro existente en el colectivo mencionado, si tenemos en cuenta su nivel formativo.

De la memoria del CITE podemos extraer la conclusión que los inmigrantes, mayoritariamente, encuentran trabajo en aquellos sectores económicos en los que la precariedad laboral tiene unas tasas más altas, (construcción, servicio doméstico, agricultura, etc.) y donde la intervención sindical es todavía deficitaria.

Los resultados del estudio ya nos plantean claramente la necesidad de intervenir sindicalmente desde el ámbito confederal, tal como se recogía en la Conferencia Confederal de CCOO celebrada el 12 y 13 de marzo de 1998.

El estudio nos plantea un rechazo empresarial a facilitar información sobre esta situación laboral del colectivo en los centros de trabajo. Otra conclusión es la constatación de discriminación en las condiciones de trabajo, en los complementos salariales, en la jornada de trabajo o en la promoción interna en empresas, aún existiendo representación sindical.

Quizás estos dos ejemplos, junto a los expuestos, y a la constatación de la realidad social que vemos en las empresas han de hacernos plantear, de forma responsable, incluir de forma prioritaria una acción sindical específica hacia este colectivo.

Una acción sindical que ha de partir de la base de la comprensión y el compromiso de autóctonos y emigrantes en las empresas. La igualdad de derechos laborales es la base del sindicalismo que tenemos que practicar.

Considero oportuno reflejar que en el estudio aparece la discriminación de los trabajadores autóctonos en relación con los "emigrantes comunitarios" y, por otra parte, la discriminación de los extracomunitarios en referencia a los autóctonos. Así pues, podríamos partir de la base que tal discriminación negativa no se da por el hecho de ser extranjero, sino por la

pertenencia a un país subdesarrollado y cuando la emigración se realiza fundamentalmente por motivos de carácter económico.

La estructura sindical y el área de inmigraciones

El debate de nuestro anterior Congreso marcó dos ideas-fuerza en relación con nuestra práctica sindical.

El desarrollo del CITE en el ámbito territorial, que en nuestra comarca significa la actuación del conjunto de compañeros y compañeras que intervienen descentralizadamente en el asesoramiento y la regularización de los inmigrantes en las oficinas de Cornellà, El Prat, Martorell, Sant Vicenç dels Horts y Castelldefels. Sindicalizar esta actividad significa hacer participe al conjunto de las estructuras del Sindicato de aquellos problemas que tienen un contenido de carácter laboral en relación con el colectivo. Y ello hacerlo desde elementos como la derivación entre estructuras federativa, sindicatos comarcales y el propio CITE.

Por otra parte es necesario que todas aquellas propuestas o iniciativas sindicales que definimos como políticas sociales tengan una coordinación y una coherencia global integrada en los ámbitos territoriales y federativos.

Para el desarrollo de estas ideas hemos de implicarnos desde la dirección del Sindicato a través de los responsables de inmigración de los territorios y, en el ámbito federativo, los sindicatos comarcales, haciendo partícipes de nuestras propuestas a las secciones sindicales en las empresas, a los representantes de los trabajadores y al conjunto de los asalariados.

Sindicalizar nuestras tareas:

El acceso al empleo, como hemos podido constatar, es uno de los grandes problemas de los trabajadores emigrantes; desde CCOO hemos de hacer propuestas que difundan las actuales redes de recursos en la orientación y búsqueda activa de empleo, implicando a las administraciones que tienen estas competencias en el diseño y la realización de campañas que lleguen al colectivo.

Una formación ocupacional diseñada teniendo en cuenta las problemáticas específicas del idioma, y la incorporación de la mujer en el trabajo, considerando los roles culturales existentes en algunos países, incorporándola a los derechos y libertades de nuestro país, ha de ser otro de los factores que posibiliten el acceso al mercado laboral de este colectivo.

En las empresas supone consolidar e incrementar nuestra influencia con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Haciendo evidente que la representación de CCOO en las empresas defiende los intereses de todos los asalariados.

Garantizar la participación e integración de este colectivo a través del incremento del número de afiliados y afiliadas inmigrantes al Sindicato, que, hoy por hoy, podemos cuantificar en el ámbito de Cataluña alrededor del 1,16 % de toda nuestra afiliación. Porcentaje de afiliados insuficiente si consideramos tanto el volumen del colectivo como lo específico de su problemática

Nuestra acción sindical en las empresas ha de velar por incorporar a través de la negociación colectiva, todo tipo de propuestas que eviten cualquier tipo de discriminación por el hecho de ser inmigrantes, en relación con las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores y trabajadoras en activo.

La incorporación de trabajadores y trabajadoras en los niveles de representación en las empresas, es hoy todavía una asignatura pendiente, en la cual debemos intervenir incorporando a representantes de este colectivo en nuestras candidaturas, ya actualmente, el nivel de representación sindical de inmigrantes en CCOO se sitúa en un 0,03 %, muy por debajo del nivel de afiliación, el 1,16 %.

La conclusión está clara en el sentido que tenemos una tarea importante por desarrollar, que no la empezamos ahora pero, que si nos planteamos nuevos retos de trabajo sindical teniendo en cuenta la participación del conjunto del Sindicato: desde el delegado de empresa de nuestro sindicato y las secciones sindicales hasta los responsables de los sindicatos en el ámbito federativo y territorial. Y que nosotros, todos, somos los que debemos conseguir unos resultados satisfactorios y coherentes entre la teoría y la práctica sindical, evitando el racismo y la xenofobia en todos los ámbitos sociales e institucionales, y velando por la igualdad de derechos, con la implicación a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en nuestras filas, haciéndoles partícipes de nuestra acción sindical e incorporándolos a los órganos de representación de los trabajadores y, también, a las estructuras del Sindicato.

COOPERACIÓ SINDICAL

La Fundació Pau i Solidaritat és una ONG (Organització No Governamental) per al desenvolupament i la cooperació internacional, constituïda a iniciativa de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Disposa de grups de treball i de seus a tots els locals territorials de CCOO.

Des de Pau i Solidaritat entenem la cooperació com un deure ètic dels treballadors i treballadores del Nord envers els del Sud.

La Cooperació per al desenvolupament té com a finalitat contribuir a superar els obstacles que impedeixen als països pobres assolir un més alt grau de benestar i una millora de les seves condicions de vida.

Aessa la nostra vessant sindical, treballam principalment amb organitzacions sindicals i populars d'arreu del món, prioritàriament d'Amèrica llatina i Nord d'Àfrica. També és molt important sensibilitzar la població respecte a aquesta realitat i en el nostre cas dins del món laboral.

SENSIBILITZACIÓ

Entenem que la tasca de Pau i Solidaritat en el camp de la cooperació i la solidaritat no pot ser només aconseguir recursos per a projectes de cooperació; hem de treballar per a sensibilitzar el nostre entorn en la necessitat d'incidir en el canvi d'actituds de la societat i així avançar en el projecte d'un món més just i solidari.

CURSOS DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL

Consten de diferents mòduls: introducció, comerç just, la mundialització de l'economia, gènere i desenvolupament, medi ambient i desenvolupament, el treball arreu del món, elaboració de projectes, l'educació per al desenvolupament i la sensibilització, el 0,7%, etc.

Oberts a la participació de totes les persones interessades; aquests cursos es realitzen coordinats per les seccions sindicals.

Per a més informació adreceu-vos a la Fundació Pau i Solidaritat de la Unió Comarcal de CCOO del Baix Llobregat, Ctra. d'Espulgues, 68 de Cornellà, Tel. 93 377 92 92.

PROJECTES DE COOPERACIÓ

- Creació de tallers de formació laboral, suport laboral i sanitari per a nens i nenes del carrer. Colòmbia.
- Organitzat l'Esperança per a la salut laboral i la vida davant l'asbesto. Perú.
- Condicionament i millora d'infraestructura de la CTC d'Holguín. Cuba.
- Curs de formació sindical per al sector del metall. Marroc.
- Escola de formació sindical i ocupacional. Brasil.

Sobre aquests projectes i d'altres en els quals treballam, demanem la col·laboració de les administracions i del món laboral per poder desenvolupar-los satisfactoriament.

PROGRAMA DE COOPERACIÓ SINDICAL CATALANO-MARROQUINA

Localització
Marroc/Catalunya

Durada: 1 any

Cost total: 9.019.000 - pessetes

Part i Contrapart:
Comissions Obreres (CCOO) i
Confederació Democràtica del
Treball (CDT)

Destinatari:

Directes:
10 treballadors/res marroquins
10 treballadors/res catalans
5 quadres sindicals marroquins i
5 quadres sindicals catalans
CDT i CCOO
Personal contractat

Indirectes:
Els treballadors en general dels dos territoris
Els/les immigrants marroquins a Catalunya
La població en general

Objectiu general:
Fomentar noves relacions a la conca mediterrània que portin a la cooperació entre la societat civil dels dos pobles reforçant el sindicalisme democràtic i la cooperació sindical Nord-Sud

MARROC: UNA IMPRESSIÓ

Exposició sobre el Marroc de Pablo Lúquez

Us oferim impressions, perquè aquesta petita exposició de fotografies sobre el Marroc vol ser això, un estimul, una impressió que us empenyi a conèixer millor aquest país, aquestes gentes, aquests cadacop més veïns nostres.

Ens agradaria que en aquestes fotografies veiéssiu el que hem vist nosaltres, o més. I així aproximar-vos a l'entorn físic, amb el desert, amb els oasis interiors, amb la mar, o l'entorn social i el seu brogit de carrers i carrerons, de socs i mercats i la vida de les seves gentes; que els imagineu, en veure'ls, quan compren, quan pesquen, quan feinegen per dins de les arquitectures d'adob o pels espais lliures, a través d'indústries tradicionals de tint, o d'artesans del textíl, o pagesos o traguiners.

I, per fi, la gent, els beduïns, els berebers, el complex teixit de nacions, pobles, cultures i llengües. I que els vulgueu conèixer. Perquè aquesta via, la curiositat i la comprensió són l'autèntic camí per descobrir els altres com a semblants, com a propers, com nosaltres, i per dur a terme l'exercici alegre de la solidaritat.

És obvi que el Marroc és més complex encara que no pas mostra aquesta exposició, d'aquí la nostra tasca en la solidaritat amb un poble veí que lluita per la igualtat de drets social i polítics. Si aquesta exposició, com dièiem, us estimula, us commou, ni que sigui una mica, nosaltres estarem més que satisfets.

SOLIDARITAT

És convenient diferenciar solidaritat i cooperació, ja que la primera s'entén com una posició unilateral que únicament es transforma en cooperació quan l'acció involucra ambdues parts i les corresponsabilitza.

En aquest sentit la cooperació per al desenvolupament comporta un exercici de solidaritat i responsabilitat dels governs i dels pobles, que més enllà de la seva generositat té el seu origen en la convicció que tots els fenòmens mundials són interrelacionats i han de basar-se en un ordre més just.

COMERÇ JUST

El consum és una cosa que tots practiquem i no sempre sabem la procedència d'allò que comprem, ni on van a parar els diners obtinguts de la venda ni les condicions laborals en què s'ha elaborat el producte.

El comerç just o consum responsable implica consumir productes que vinguin de petits grups de productors de països del Sud, elaborats en condicions laborals dignes i també oferir informació sobre els productes als consumidors i consumidores.

Desitjo col·laborar amb la Fund. Pau i Solidaritat:

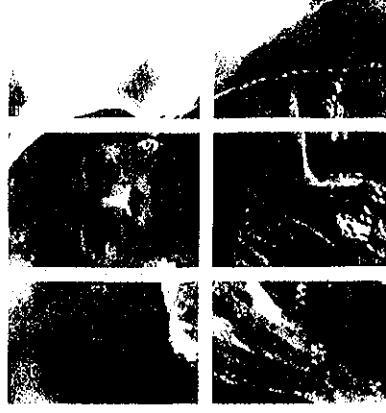
Nom i cognoms

Adreça.....

CP..... Localitat.....

FUNDACIÓ PAU I SOLIDARITAT

El nostre món és un projecte solidari



"En el conflicte entre el poderós i el desposseït, no intervenir no significa ser neutral, sinó posar-se al costat del poderós"

Paulo Freire



FUNDACIÓ PAU
I SOLIDARITAT
BAIX LLOBREGAT



Baix Llobregat



MEMORIA DEL CITE DEL BAIX LLOBREGAT, AÑO 1998

- **HAY 5 OFICINAS DEL CITE EN EL BAIX LLOBREGAT**

CASTELLDEFELS, EL PRAT DE LLOBREGAT, VILADECANS, SANT VICENÇ DELS HORTS Y MARTORELL.

En Cornellá de Llobregat está abierta desde el 1/06/1999.

- **TOTAL DE USUARIOS QUE HAN UTILIZADO LAS OFICINAS DEL CITE DEL BAIX LLOBREGAT**

775 USUARIOS, HOMBRES **498- 64,26%**, MUJERES **277- 35,74%**

- **REPARTIDOS POR OFICINAS**

CASTELLDEFELS.....	<u>276</u>	usuarios
VILADECANS.....	<u>119</u>	"
EL PRAT DE LLOBREGAT.....	<u>143</u>	"
SANT VICENÇ DELS HORTS.....	<u>39</u>	"
MARTORELL.....	<u>198</u>	"

LO QUE SIGNIFICA UN PORCENTAJE DE SEGUNDAS VISITAS PARA APORTAR DOCUMENTACIÓN AL EXPEDIENTE, COMO RECOGERLA Y HACER LOS TRÁMITES CORRESPONDIENTES.

DE **2.666**, CON UNA RELACIÓN DE **3,44** VISITAS POR PERSONA.

- **LOS USUARIOS POR PAISES DE PROCEDENCIA**

LA EUROPA COMUNITARIA.....	<u>30</u>	usuarios
RESTO DE EUROPA NO COMUNITARIA...	<u>16</u>	"
AMÉRICA LATINA, CENTRAL Y SUR.....	<u>230</u>	"
AMÉRICA DEL NORTE.....	<u>3</u>	"
ÁFRICA.....	<u>480</u>	"
ASIA.....	<u>16</u>	"

- **POR ESTADO CIVIL**

SOLTEROS/AS.....	<u>418</u>	usuarios
CASADOS/AS.....	<u>311</u>	"
SEPARADOS/AS.....	<u>39</u>	"
VIUDOS/AS.....	<u>7</u>	"



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DELEGADOS, DELEGADAS Y COMITÉ DE EMPRESA

NOMBRE DE LA EMPRESA _____

REPRESENTACIÓN SINDICAL _____

Rellenar la encuesta marcando con una "X" la opción que consideréis más oportuna.

1. **¿Consideras que estás lo suficientemente informado en materia de discriminación de trabajadores y trabajadoras inmigrantes?**
 - a) No, en absoluto tenía información.
 - b) Tenía poca información.
 - c) Estaba suficientemente informado.
 - d) Estoy muy informado.

2. **Cuando un trabajador o trabajadora inmigrante se ha dirigido a ti era porque:**
 - a) Quería información sobre temas generales de las condiciones laborales de la empresa.
 - b) Había sufrido discriminación.
 - c) Quería información sobre los recursos que tiene el colectivo de trabajadores y trabajadoras inmigrantes.
 - d) Nunca han venido a preguntarte nada.

3. **Suponiendo el caso de que una persona inmigrante te informa de que está sufriendo discriminación laboral, ¿cómo actuarías?:**
 - a) Lo derivarías directamente al CITE.
 - b) Te reunirías con el Comité de Empresa, representantes de la empresa y el sindicato para resolver la situación.
 - c) Lo derivarías a SOS Racismo o al Juzgado de Paz.
 - d) Le dices que no es competencia tuya y que no puedes hacer nada por él/ella.

4. ¿Conocías la existencia del Centro de Información de Trabajadores Extranjeros (CITE) y de las actividades que realiza?.

- a) Sí, porque en ocasiones me llega información.
- b) Sí, pero no porque me llegue información sino porque me interesa particularmente el tema.
- c) No, nunca me ha llegado información.
- d) No, no creo que sea necesario.

5. ¿Consideras que en tu empresa existe discriminación por el hecho de ser inmigrante extracomunitario?.

- a) Sí, estoy seguro de ello.
- b) No, no tengo conocimiento.
- c) No existe discriminación.
- d) No hay inmigrantes.

6. ¿Crees que es necesario que el sindicato intervenga en los temas de inmigración?

- a) Sí, como trabajadores, ciudadanos y ciudadanas, deben de tener los mismos derechos.
- b) No lo creo, existe mucho desempleo aquí, para que de fuera vengan a trabajar.
- c) Sólo para evitar situaciones de racismo y xenofobia.
- d) Sí, y en las empresas hemos de informar de estos temas.

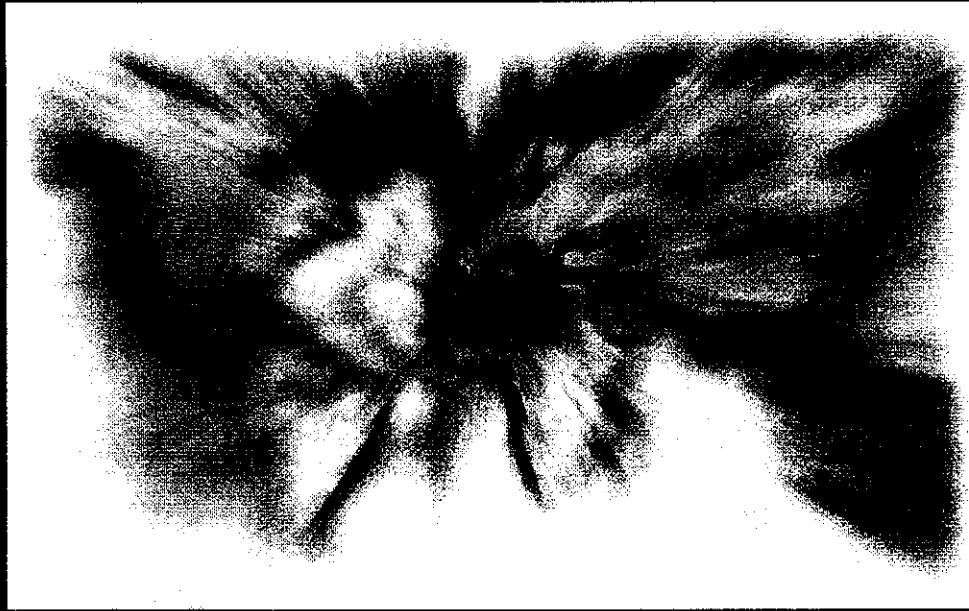
SI DESEAS RECIBIR MÁS INFORMACIÓN RELLENA LOS SIGUIENTES DATOS:

Nombre y Apellidos _____

Dirección _____ CP _____

Localidad _____

CCOO



Publicació dels serveis lingüístics de CCOO de Catalunya, les Illes Balears i el País Valencià

la teranyina

núm.

abril 1999

3

contingut

Pàg. 2 La diferència

Pàg. 3 Cinemà en català? Ha!

Pàg. 4 Nuri Roig: Parlem-nos

Pàg. 6 Entrevista a Aliou Diao

Pàg. 7 Vicent Ventura, una persona compromesa

Sovint, quan es parla sobre la nova immigració, es pensa en la marginació, la pobresa, els problemes, l'ordre públic, les invasions, la igualtat de drets, la desigualtat social, el racisme, els tràmits legals, la integració en abstracte... es pensa en moltes coses, però es parla poc del paper de la llengua, o de les llengües, com a vehicles de comunicació entre les persones i com a garantia d'accés als espais públics. S'oblida, doncs, el paper crucial que té la llengua de la societat receptora com a vehicle d'integració social de les persones nouvingudes.

En aquesta nova teranyina volem acostar-nos a les llengües, aquests factors tan importants de cohesió social, des de dos punts de vista molt diferents: el de Nuri Roig, que ha dedicat molts anys a fer cursos de català per a adults i que ha treballat especialment l'ensenyament de català com a segona llengua, i el d'Aloiu Diaó, el director tècnic dels Grups de Recerca i Actuació sobre Minories Culturals, que ens pot ajudar a comprendre què en pensen els immigrants. Perquè un immigrant no és un objecte d'estudi, sinó que és un subjecte social, és el protagonista de la seva —i nostra— realitat.

I també volem incorporar al debat un element, l'important volum de persones procedents de països de la UE que viuen actualment en els territoris de parla catalana, que se sol obviar quan es parla de la integració de la immigració, i especialment dels aspectes lingüístics que hi estan relacionats. El contrast entre la còmoda situació d'aquesta gent i la dels immigrants extracomunitaris reforça l'afirmació que si hi ha immigrants que tenen algun problema és sobretot per la seva situació d'indefensió legal.

La diferència

En un mar tranquil hi ha unes ciutats amoinades perquè tenen un problema: hi ha gent de fora que se n'hi va a viure. Troben que tenen costums estranys, parlen llengües incomprensibles i donen un aire bigarrat i insegur als carrers. Els forasters s'hi esforcen, però facin el que facin sempre són considerats "de fora", noten que incomoden els que són d'allà.

En el mateix mar tranquil, en canvi, hi ha un arxipèlag de clima càlid i de gent acollidora. En aquest lloc, el foraster no s'hi sent mai considerat com una nosa: la gent d'allà, des de temps immemorials, es desvia per fer-lo sentir com a casa. Es preparen per servir-lo de la manera que més el satisfaci, el tracten amb tots els miraments, i fins ensinistren els seus fills perquè parlin la llengua del visitant. Amb tot això, el foraster se n'hi ha anat a viure. Ell, la família i les amistats, tots els del seu poble que han sabut com es pot viure de bé en aquest lloc, sense fer cap esforç per acostar-se a la gent d'allà, sense deixar de ser exactament tal com eren abans d'anar-hi.

Ara, de cada cent persones que viuen a l'arxipèlag, n'hi ha quatre que són estrangeres. No tenen la nacionalitat local, però això no els impedeix de viure-hi molt i molt bé. No tenen intenció de marxar-ne. Els agrada la seva posició de forasters ben tractats.

Un equip de savis d'arreu del món ha anat a estudiar les diferències que hi pot haver entre a les ciutats i l'arxipèlag del mar tranquil. Ara ja ho saben. La diferència és que els forasters de la ciutat són pobres, i els de l'arxipèlag són rics.

Joana Martí



Cinema en català? Ha!

Quan va sortir el decret del cinema, vaig pensar: quina alegria, podré veure pel·lis d'estrena en català d'una punyetera vegada! Sempre m'havia semblat que no podia ser tan difícil ni tan car, doblar-ne o subtitular-ne unes quantes. Ingènua que sóc. Ara no sento més que excuses.

Les empreses distribuïdores i exhibidores diuen que ho senten molt, però que si les productores no volen doblar les pel·lícules, ells no podran complir el decret: d'on no n'hi ha no en pot rajar. No ho veig clar del tot, perquè no és un sector que s'hagi distingit històricament per fer grans passos per la normalització del cinema en català, però me'n vaig a veure les productores.

Les productores diuen que ho senten molt, però que no poden tractar el català d'una manera diferent de com tracten les altres llengües amb un volum semblant de parlants: imaginem els quartos que deixarien de guanyar, i més si a partir de fer-ho en català les altres llengües reclamessin una cosa semblant per a elles! Prefereixen prescindir del mercat català per no haver de complir el decret i continuar treballant només amb les llengües amb què treballen.

I el govern que ha impulsat el decret, amb un pam de nas, ha de veure (o, més que veure-ho, topar-hi de morros) que governa menys del que es pensava: ja pots anar fent lleis, si els afectats són gegants tan poderosos i tan mesquins que poden arribar a la conclusió que els surt més a compte econòmicament no complir-les, i, per tant, no les compleixen. Potser no sóc només jo, la ingènua. O sí? De moment, però, encara no els hem sentit dir que ho senten molt.

I pel carrer i pels mitjans tothom parla del decret, però no pensant com es pot arribar a una solució positiva, sinó pensant quin profit en pot treure cada u. Però no érem tots partidaris de difondre més cinema en català? I el govern espanyol? No té autoritat o no li interessa? No entenc res.

M'ho hauré de continuar pintant a l'oli? Com sempre, el que compta no són els drets sinó els diners, i no precisament els meus...

Caterina Hernández



Parlem-nos



Nuri Roig

Va treballar de professora de català per a adults al barri de Bellvitge (l'Hospitalet) durant els anys 80. Des de 1992 és treballadora del Consorci Per a la Normalització Lingüística (CPNL), actualment a Palafrugell (Baix Empordà). És membre del grup de treball sobre Llengua i Immigració del CPNL.

Treballo a Palafrugell des de fa gairebé 7 anys, aleshores hi vivien molts marroquins, pràcticament tot homes. Fa dos anys les famílies ja eren unes 100 i, actualment, d'un total de 1.048 marroquins (el 5,85 % de la població), hi ha 272 famílies. Tot i ser només un exemple, és força paradigmàtic del que passa arreu: el reagrupament familiar és un fet i hi ha una tendència clara d'aquest col·lectiu a créixer i assentar-se. Els immigrants provinents de l'Àfrica, tot i el mite del retorn, han vingut per quedar-s'hi i es planifiquen pel que fa a l'habitatge, la feina i l'educació dels fills, amb criteris de permanència. Així les coses, la societat civil i les institucions públiques hem d'actuar com el que ens toca ser: una autèntica societat d'acollida. Als mercats, a les escoles, als centres sanitaris, als blocs de pisos o al carrer fa dies que ens veiem, però compartir aquests espais com autèntics llocs de trobada és un procés encara molt incipient.

Perquè aquesta trobada de què parlem sigui una realitat cal promoure la capacitat de diàleg i de comunicació entre les persones concretes i entre els col·lectius. I en aquest punt fonamental per a la convivència (la vida en comú) apareix el coneixement de la llengua (o les llengües) del país d'acollida com una eina imprescindible gràcies a la qual hom es comunica, es relaciona, pot anar a comprar, pot respondre una demanda, pot entendre una convocatòria, pot llegir els senyals de trànsit, pot treballar amb més

garanties i seguretat, pot reclamar uns drets, pot fer altres cursos de formació permanent o de formació ocupacional; en definitiva pot desenvolupar-se a la vida amb dignitat. A més de ser una eina imprescindible perquè les interrelacions esdevinguin més properes, més fluides i subjectes a menys malentesos i desencontres. De manera que al costat d'altres drets inqüestionables que cal defensar, com l'habitatge, els serveis sanitaris o l'ocupació, cal abordar el coneixement de la llengua del país d'acollida també com a dret i, per tant, subjecte a una política de promoció.

Una raonable competència lingüística pot marcar la diferència entre ser considerat immigrant o no, a part dels avantatges que per a una convivència en harmonia se'n deriven. Ara bé, ens podem preguntar quin factors intervenen per tal que una persona adquireixi aquesta competència. Al grup de treball del CPNL parlàvem de 3 premisses importants: la voluntat per aprendre-la, la necessitat o motivació per saber-la i l'oferta de cursos per estudiar-la. La voluntat correspon a l'individu i la necessitat la genera la societat amb el seu comportament lingüístic; ens correspon a tots plegats reflexionar sobre si aconseguim transmetre que el català és una llengua útil, contràriament difícilment l'aprendran. Finalment els cursos (l'aprenentatge dirigit) es fan sovint imprescindibles per a molta gent per superar la llengua purament instrumental que

A més d'altres drets inqüestionables que cal defensar, com l'habitatge, els serveis sanitaris o l'ocupació, cal abordar el coneixement de la llengua del país d'acollida també com a dret i, per tant, subjecte a una política de promoció.

Perquè realment la convivència se sustenti en el respecte -de les singularitats i de les col·lectivitats- el respecte ha de ser mutu, la confiança ha de ser mútua i el diàleg sempre ha de vèncer l'aïllament i la marginació.

han après al carrer per a una comunicació mínima.

Al CPNL un dels pilars fonamentals del treball són els cursos de català per a adults. Tenen com a objectiu prioritari facilitar la competència lingüística de la població adulta que viu a Catalunya. Entre aquests cursos trobem els de nivell llindar, adreçats als no catalanoparlants, que estan orientats a l'aprenentatge del català parlat i en els quals es prioritza una orientació més pràctica de la llengua centrada en l'ús i en les situacions comunicatives. Durant molts anys el gruix dels alumnes de nivell llindar foren els immigrants provinents d'altres zones de l'Estat. Des de fa uns pocs anys, però, ens estem plantejant de sumar també els nous immigrants provinents de l'Àfrica a aquesta oferta formativa. Com que el nostre criteri per col·locar un alumne en un curs o en un altre sempre ha estat estrictament lingüístic, és que vam establir una premissa bàsica i dos fronts de treball. La premissa: sempre que una persona immigrada pugui integrar-se en un curs general, així es farà. Les dues línies d'actuació: una, promoure la incorporació d'aquests alumnes als cursos llindars, perquè llurs nivells formatius ho permeten -bé pels estudis cursats als països d'origen, bé pels anys de formació que han passat a les escoles d'adults d'aquí. La segona línia són els cursos específics per a immigrants; només s'organitzen quan els coneixements instrumentals de la lectoescriptura són tan escassos -o nuls- que no els és possible compartir un curs del digui-digui amb altres companys. En aquests casos els objectius són modestos: entrar en contacte amb el català oral en els contextos més bàsics de la vida quotidiana. Malgrat tot

els grups específics poden ser força heterogenis, segons els graus d'alfabetització, les llengües d'origen, els anys que porten a Catalunya, els diferents graus de català passiu, etc.

La coexistència a Catalunya de dues llengües oficials pot dibuixar un panorama complex en el terreny de l'acolliment lingüístic. Malgrat això m'atreveria a dir que tots els esforços que des de diferents instàncies es fan per fomentar la competència lingüística general són positius; que tots aquests esforços s'haurien de preveure com a passos d'un camí llarg, dinàmic, inacabat, que s'ha encetat fa pocs anys i que anirà donant resultats en el futur, i finalment, acceptar que la competència en les dues llengües oficials de Catalunya seria sempre el resultat ideal. A nosaltres ens toca, com a professorat de català per a adults, fer la nostra feina ben feta, connectar amb els col·lectius d'immigrants de les nostres localitats, proposar ofertes de cursos que responguin a cada realitat, capacitar-nos per als nous reptes.

Entre tots hem de construir una societat oberta, dialogant i generosa, que alhora que sàpiga defensar qüestions tan importants com la nostra pròpia llengua, sàpiga adaptar-se a una societat cada cop menys homogènia. Integrar-nos en aquesta nova convivència és cosa de tots, tothom ha de fer un pas endavant, tothom s'ha de moure una mica. Perquè realment la convivència se sustenti en el respecte -de les singularitats i de les col·lectivitats- el respecte ha de ser mutu, la confiança ha de ser mútua i el diàleg sempre ha de vèncer l'aïllament i la marginació. Parlem-nos. Hi sortirem guanyant tots.

Volem que els nostres fills sàpiguen català i castellà



Aliou Diao, llicenciat en filosofia, treballa de director tècnic dels Grups de Recerca i Actuació sobre Minories Culturals i Treballadors Estrangers des del 1995 i és coautor del llibre *Nbita Tamola. Història d'un viatge*.

El coneixement de la llengua catalana és, per als treballadors estrangers, una via d'accés a la feina, o és més aviat, donada la poca qualificació que se'ls exigeix per treballar, una llengua de la qual poden prescindir?

Ningú pot prescindir de cap llengua, i menys en les relacions laborals. Si hi ha un àmbit on es fa imprescindible la comprensió verbal, és justament el del treball. Els treballadors immigrants són conscients que s'han de conèixer totes les llengües d'Espanya, conèixer-les i parlar-les. I de fet, almenys per als treballadors d'origen africà, això no representa cap problema, perquè ells mateixos no són monolingües. S'ha de tenir en compte que al continent africà hi ha centenars de llengües autòctones i que, a més, una part important de la població coneix les llengües occidentals introduïdes en l'etapa de dominació colonial.

Els empresaris demanen als immigrants que sàpiguen català?

Normalment, no. Als empresaris el que els interessa dels immigrants és la seva força de treball. Amb un mínim de comprensió verbal que demostrin ja n'hi ha prou. De totes maneres, en alguns casos puntuals sí que valoren el fet que sàpiguen el català; però em fa l'efecte que aquest interès no obeeix a una necessitat real, sinó a la voluntat de tenir

treballadors que coneguin mínimament la realitat del país. En aquest sentit, el domini del català pot ser un indici que el treballador està arrelat a la comunitat.

Normalment, les persones que saben el català l'han après en cursos o en la relació diària amb els companys de feina?

La majoria dels que el saben parlar l'aprenen a la feina, perquè amb un règim de treball com el seu és difícil assistir després a cap curs. Això, per exemple, es nota molt al sector agrícola, on molts treballadors aprenen el català en la seva relació amb els pagesos. En canvi, en sectors com el de la construcció, la seva llengua habitual de comunicació és el

Hi ha un fet que dificulta l'adquisició del català, i és que els catalanoparlants tenen la tendència a parlar en castellà a tothom que perceben com a diferent

castellà, perquè la majoria de les persones que hi treballen són castellanoparlants. També hi ha un fet que dificulta l'adquisició del català, i és que els catalanoparlants tenen la tendència a parlar en castellà a tothom que perceben com a diferent.

Les dones troben més dificultats que els homes per aprendre la llengua del país d'acollida?

Les dones es troben en una situació anòmla. D'una banda la seva presència en el món laboral és molt escassa, però de l'altra són majoria en les escoles d'adults, i això que, per a elles, assistir a un curs pot arribar a ser un acte de rebel·lia, de trencament amb les estructures familiars tradicionals. Aquesta actitud ja indica, per ella sola, la gran predisposició que tenen les dones per formar-se. De fet, les dones aprenen amb més facilitat que els homes. Si una dona immigrant es fa amiga d'una dona autòctona, per exemple, és molt probable que aprengui el català més ràpidament que el seu home.

L'escolarització dels nens en català crea algun problema als pares d'origen estranger?

No, al contrari. Per als immigrants és un orgull que els seus fills aprenguin el català i el castellà. És veritat que el fet que l'ensenyament es faci en unes llengües que ells no dominen els pot dificultar la coneixença d'allò

Vicent Ventura, una persona compromesa

que estan aprenent els seus fills; però a la pràctica, desgraciadament, això tampoc passa, perquè els pares solen veure l'escola com una institució infal·lible i no es molesten a saber quins coneixements i quins valors transmet aquesta escola als seus fills. Una de les grans tasques pendents que tenim les entitats que treballem en l'àmbit de la immigració és precisament fomentar l'interès dels pares per la formació que reben els seus fills.

Et sembla positiu que els nens aprenguin també les llengües d'origen?

Sí, és positiu, perquè els permet conservar la seva identitat. Això ho hauria d'entendre tothom, perquè durant molts anys els pobles africans han hagut de veure com les seves llengües pròpies eren desprestigiades davant les llengües occidentals dominants. D'altra banda, el coneixement de les llengües d'origen facilita la comunicació dels fills amb els pares. S'ha de tenir en compte que, pel que fa a la llengua, en les famílies s'arriben a produir salts generacionals molt bruscos. Hi ha pares, per exemple, que parlen als seus fills en castellà, i això, si no es té un domini suficient de l'idioma, pot crear dificultats serioses de comunicació. De fet, en algunes poblacions nosaltres ja estem fent cursos d'àrab. El problema se'ns presenta en la formació lingüística dels subsaharians, perquè en aquella àrea hi ha centenars de llengües.

Vicent Ventura ens deixà a València el 25 de desembre de l'any passat, amb ell, la societat valenciana ha perdut un gran referent de lluita per la democràcia. Fou un home de combat en el periodisme, en la lluita per la democràcia, i per la construcció d'un País Valencià tolerant i sòlid. De la seua llarga trajectòria de compromís cívic destaquem la participació, en 1962, en allò que la propaganda franquista anomenà "el contuberni de Munic" i que només fou una reunió de l'oposició democràtica moderada, que li costaria l'exili i l'ofici de periodista, al qual només pogué dedicar-se més tard com a col·laborador i columnista. Precisament, l'activisme polític i democràtic que mantingué el portà a militar en els primers grups socialistes i nacionalistes valencians dels anys seixanta, dècada fonamental en l'inici de la recuperació del valencianisme polític. Fou gran amic de Joan Fuster, amb qui compartí molts anys de lluita per la recuperació cultural i nacional del País Valencià.

També ens el trobem —era una persona de gran dinamisme— en la reunió fundacional de CCOO del País Valencià al desembre de 1966 en els locals de Lo Rat Penat, que ell mateix gestionà per fer aquesta reunió. L'any 1968 fou



detingut juntament amb altres fundadors de les CCOO del País Valencià.

Sempre estimat per aquest sindicat, en 1994 s'inaugurà el centre "VICENT VENTURA per a l'Educació de les Persones Adultes" de CCOO PV com a homenatge pel compromís democràtic que sempre mantingué amb els treballadors i les treballadores d'aquest país.

Manuel del Álamo

V jornades de normalització lingüística i ensenyament

Ús de llenguatges no discriminatoris
Castelló, Universitat Jaume I, 14 i 15 de maig de 1999

Federacions d'ensenyament i serveis de normalització lingüística de CCOO de Catalunya, les Illes Balears i el País Valencià

Si us hi voleu inscriure o voleu preguntar alguna cosa, us podeu adreçar a:

Federació d'Ensenyament de CCOO PV

Plaça de Nàpols i Sicília, 5-3 46003 - València Tel. 96 388 21 00
a/e: fepaisvalencia.ccoo@tsai.es

Oficina de Promoció i Ús del Valencià CCOO PV

Av. Salamanca, 33 03005 - Alacant Tel. 96 598 21 23
a/e: uc1501@pv.ccoo.es

Oficina de Promoció i Ús del Valencià CCOO PV

Plaça de Nàpols i Sicília, 5-3 46003 - València
Tel. 96 388 21 00
a/e: sriageneral@pv.ccoo.es

V Jornades de Normalització Lingüística i Ensenyament

Ús de
llenguatges

discriminatoris

Federacions d'Ensenyament i Serveis de Normalització Lingüística
de Catalunya, les Illes Balears i el País Valencià

A les Comissions Obreres

La gotellada de tot el poble
esberla els antres de gent innoble
i Catalunya se sent feliç;
el bosc espera que serà moble
i el sol brilla a tot el país.

La flor secreta trenca l'anella
cada bri d'herba té un raig d'estrella,
i les flors roges troben el trau;
canta en la terra la nova rella;
la primavera és l'únic palau.

Alta esperança bada bandera,
I l'alegria no té frontera
Ni tanca closa la joventut;
Fa un fred que glaça dins la cartera
I els rocs aixafen tot el vellut.

Foc dalt de l'aire encén batalla,
tota la terra és una medalla,
i la victòria únic camí:
al calendari de qui treballa
la primavera no tindrà fi.

Joan Brossa

Ara, la teranyina també en format digital.
La podeu consultar a la següent adreça:
www.conc.es/la.htm

ADRECES DELS SERVEIS LINGÜÍSTICS DE CCOO

**CS de la Comissió
Obrera Nacional de
Catalunya**
Via Laietana, 16, 7è
08003 - Barcelona
Tel. 93 481 29 11

UC del Bages
Pg. Pere III, 62
08240 - Manresa
Tel. 93 873 00 00

UC del Vallès Occidental
Rambla, 75
08202 - Sabadell
Tel. 93 725 26 66

UC del Baix Llobregat
Ctra. d'Esplugues, 68
08940 - Cornellà
Tel. 93 377 92 92

UI de Girona
Miquel Blay, 1, 5è
17001 - Girona
Tel. 972 21 73 03

UI de Tarragona
August, 48, baixos
43003 - Tarragona
Tel. 977 22 83 96

UI de Lleida
Av. Blondel, 35, 2n
25002 - Lleida
Tel. 973 26 36 66

**CS de CCOO del País
Valencià**
Plaça Nàpols i Sicília, 5
46003 - València
Tel. 96 388 21 00

**Unió Comarcal de
l'Alacantí**
Av. Salamanca, 33
03005 - Alacant
Tel. 96 598 21 23

**CS de CCOO de les Illes
Balears**
Francesc de Borja Moll, 3
07003 - Palma de Mallorca
Tel. 971 72 60 60



Publicació del serveis lingüístics de CCOO de Catalunya, les Illes Balears i el País Valencià

Miquel Blay, 1, 5è 17001 - Girona

Tel.: 972 21 73 03

Fax: 972 22 30 91

E-mail: snl-girona@conc.es

Coordinació: Marc Aguilar

Redacció: Marc Aguilar, Carles Bertran,

Caterina Hernández, Tere Mari

Disseny i maquetació: pipo dols

Impressió: Ingràfic SL

Dipòsit Legal: B-20803-1999

CCOO

CC.OO.

CC.OO.

amb el suport de:



GENERALITAT DE CATALUNYA
Departament de Cultura
Direcció General de Política Lingüística