

Inmigración y Sindicalismo: los CITEs

FRANCISCO SORIANO*

FERNANDO GALÁN**

El papel que el sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) ha desempeñado en el desarrollo del fenómeno inmigratorio viene caracterizado por un compromiso activo y de implicación, en defensa de los extranjeros/as que trabajan en nuestro país, a diferencia del conjunto de sindicatos europeos con respecto a la propias emigraciones en Europa, cuya actividad sindical se ha limitado a la información. Ha ello ha contribuido la propia tradición de solidaridad que el sindicato ha tenido con los emigrantes españoles¹, y el compromiso de aceptar una nueva realidad migratoria y no perder, desde el punto de vista sindical, la capacidad de tutela e intervención que los medios institucionales permiten utilizar.

Y en este sentido, se ha abordado el tema a través de un compromiso político fundamental, basado en el apoyo y exigencia de una política de integración, que homologue a los trabajadores inmigrantes/as con el resto de los trabajadores/as españoles. Así lo pone de manifiesto diversas resoluciones congresuales, las tomas de posición ante la opinión pública y la creación de estructuras sindicales específicas para atender la problemática de la inmigración, desde el máximo nivel confederal hasta los centros específicos de atención a los inmigrantes/as.

* Francisco Soriano es Secretario Confederal de Migraciones de CC.OO.

** Fernando Galán es Secretario Adjunto de Migraciones de CC.OO.

¹ CC.OO. ha prestado gran atención al fenómeno migratorio desde su primer Congreso en 1977 en el que se creó la Secretaría de Emigración dentro del máximo órganos ejecutivo de la Confederación. Dos razones llevaron a CC.OO. a dar esta importancia (incluso a nivel organizativo) a la emigración: el elevado número de trabajadores españoles que había fuera de España, y el reconocimiento al apoyo que estos trabajadores españoles habían aportado a la lucha por la democracia y a CC.OO. durante el franquismo, a través de las manifestaciones por la democracia, la recogida de dinero y fondos para los presos políticos, y el apoyo a todo el movimiento de trabajadores y huelgas que ese producían en España.

A nivel organizativo hay que señalar que en el IV Congreso Confederal (1987), consciente de la modificación de los flujos migratorios y de la importante y creciente presencia de inmigrantes en España, se decide convertir la Secretaría de Emigración en Secretaría de Emigración e Inmigración, nombre que se modifica en el V Congreso Confederal (diciembre, 1991) por el de Secretaría Confederal de Migraciones. Y es en este Congreso donde se aprueba la apertura y potenciación de Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITEs), animando a las organizaciones regionales a constituir servicios y estructuras que permitan una atención adecuada a los inmigrantes, para facilitar el protagonismo de los propios inmigrantes/as en la tarea de adecuación de las políticas de inmigración, a través de las propuestas y demandas realizadas, y permitir su plena incorporación al sindicato. De esta forma se posibilita la creación de una estructura político-sindical, que obliga a que exista un responsable sindical directo sobre temas migratorios, que garantice la coordinación, el empuje y dinamización de la política sindical de inmigración en sus respectivos territorios y en las federaciones de rama más afectadas por la presencia de trabajadores inmigrantes, como son el campo, la hostelería, la construcción².

El sindicato debe jugar un papel muy importante en el desarrollo del fenómeno inmigratorio, entre otras cosas, porque el objeto fundamental del desplazamiento es el laboral y en consecuencia el primer eslabón a superar para lograr la integración del inmigrante/a. El inmigrante/a llega a este país, o a cualquier otro, para conseguir un trabajo y vivir en mejores condiciones que en su país de origen. Así, el primer elemento de relación que tiene el inmigrante con el país de acogida es el trabajo y las organizaciones que trabajan o desarrollan su actividad en el medio laboral son los sindicatos.

La obligación que tiene cualquier organización sindical de ejercer la defensa y la tutela del conjunto de los trabajadores, es uno de los elementos de fuerza que impulsa a los sindicatos españoles a realizar una intervención específica con los trabajadores/as extranjeros. Y esta intervención es fundamentalmente de carácter mediadora, entre los intereses que puedan tener los trabajadores/as inmigrantes y los intereses que puedan tener los trabajadores/as autóctonos.

El sindicato no es una organización hermética, con una filosofía que comparta desde el primer hasta el último afiliado/a, sino que es un sindicato plural y en consecuencia se producen posicionamientos individuales no acordes a las decisiones que mayoritariamente toma el sindicato, afortunadamente

² A 31 de diciembre de 1993 la distribución por sector de actividad, del número de extranjeros con permisos de trabajo en vigor, era la siguiente: un 66,9 por 100 figura en el sector servicios; un 11,9 por 100 en el sector agrícola; un 11,8 por 100 en el sector de la construcción; y, por último, un 9,4 por 100 en el sector de la industria.

no de órganos de dirección³, produciéndose conflictos de intereses como en cualquier barrio, ciudad o provincia⁴. De ahí que la actitud sea la de mediadora, pues cotidianamente se tiene que estar rindiendo cuenta de cuáles son las propuestas y elementos de intervención para el conjunto de trabajadores/as. Todo ello hace que CC.OO. sea una organización cuyos posicionamientos pueden estar mucho más equilibrados con respecto a los intereses de los trabajadores/as inmigrantes, en su calidad de inmigrantes y no de trabajadores, con los del resto de los ciudadanos.

A lo largo de estos años la política de intervención ha posibilitado que el sindicato se erija no sólo como un agente social, sino también como interlocutor de una «organización de inmigrantes»⁵, y como interlocutores por el trabajo social desarrollado más allá del puramente laboral⁶. Ello ha proporcionado cierta representatividad que obliga a plantear acciones y propuestas concretas, y legitima el trabajo y la participación en el diseño de la política inmigratoria.

Así, la trayectoria llevada por CC.OO. en materia inmigratoria le ha permitido alzarse como:

- una *organización sindical con capacidad de interlocución*, presentando y defendiendo sus propuestas ante la Administración, al tiempo que organiza y moviliza a los trabajadores en la defensa de sus derechos;
- una *organización social*, por cuanto se prestan servicios relacionados con la condición de inmigrantes y ligados al ámbito laboral;
- *la mayor organización de inmigración* y, en consecuencia, un centro activo de integración.

I. Valoración de los CITEs

Los CITEs son organizaciones con capacidad jurídica propia, que mantienen convenios de colaboración con diferentes instancias de la Administración Públi-

³ Para combatir posibles actitudes xenófobas dentro del Sindicato como primer paso se consiguió el compromiso de incluir el tema inmigratorio en el orden del día de todos los órganos de dirección.

⁴ Sirva como ejemplo el caso de Almería donde es superior la afiliación de trabajadores extranjeros al Sindicato del Campo que la de los propios trabajadores españoles y ésto, en algunos momentos, ha generado y genera problemas.

⁵ A finales del año 1993 estaban afiliados a CC.OO. alrededor de 9.000 trabajadores/as inmigrantes y el número de usuarios contabilizados de los servicios de los CITEs ascendía a 25.856, un porcentaje altísimo con respecto al número de trabajadores extranjeros con permiso de trabajo en vigor a 31 de diciembre de 1993, 7,7 y 22,2 por 100 respectivamente.

⁶ Además de atender problemas laborales, desde los CITEs se intenta resolver, asesorar e informar de todos aquellos problemas relacionados con la condición de inmigrante y fomentar actividades (como la formación ocupacional y sociocultural) que tienen como fin último contribuir a la integración de los mismos.

ca para el soporte de sus oficinas, y cuyos fines son los de gestionar, asesorar e informar a los inmigrantes/as en aquellas cuestiones derivadas de la condición de inmigrante/a (permisos, renovaciones, reagrupación familiar, etc.) y de trabajador/a, facilitar su integración a través de diferentes iniciativas como pueden ser los cursos de lengua y de formación profesional, así como poner en marcha actividades que permitan el conocimiento de la problemática de este colectivo.

En los últimos años, CC.OO. y los CITEs han venido desarrollando y consolidando una amplia red de oficinas de atención a los inmigrantes a través de todo el territorio nacional para cubrir las necesidades que los inmigrantes tienen y que no pueden ser atendidas por la Administración, activando todos los mecanismos al alcance para la defensa y reivindicación de los derechos básicos del trabajador inmigrante.

Sin duda alguna, el esfuerzo desplegado ha permitido lograr varios objetivos fundamentales:

1. garantizar unos adecuados servicios de asesoramiento, información, gestión y canalización sobre los procedimientos administrativos y jurídicos en materia de extranjería;
2. ampliación y mejora del servicio de información sociolaboral;
3. promover la formación de los inmigrantes, tanto ocupacional como sociocultural;
4. fomentar actividades integradoras entre las que destacan:
 - a) cursos de español, cursos de formación de inmigrantes/as, convivencias interculturales;
 - b) colaborar en la formación sindical de los inmigrantes y en su integración en las estructuras del sindicato;
 - c) llevar a cabo acciones de sensibilización, información, campañas contra el racismo y la xenofobia en el mundo laboral;
5. promover actividades y publicaciones sobre las personas inmigrantes extranjeras y su inserción en la sociedad;
6. defender el acceso de los inmigrantes al trabajo, a la formación, a la vivienda, la sanidad, los servicios sociales y a todos los ámbitos de la sociedad de acogida en plena igualdad de derechos;
7. desarrollar, junto con otras entidades, una acción permanente de control y de presión política sobre las distintas Administraciones e instancias de Gobierno.

En los últimos cuatro años se han puesto en marcha en toda la geografía española un total de 83 locales, donde de forma permanente o con horarios específicos se atiende a los inmigrantes. Este número de locales se ve incrementado puntualmente en zonas agrícolas, a las que se desplazan un número importante de trabajadores extranjeros para realizar tareas de recolección⁷.

⁷ Por ejemplo, en Jaén en la campaña de la aceituna o en Lérida en la recogida de la fruta dulce.

La implantación geográfica de los CITEs se ha llevado a cabo según las necesidades detectadas, en función del número de trabajadores extranjeros asentados y de la demanda de los servicios de gestión, asesoramiento e información específica del colectivo, no cubierta por otras instituciones. Así, por ejemplo Cataluña con 18 locales y con un número total de 7.673 usuarios, es decir un 23,6 por 100 del total de trabajadores extranjeros asentados en Cataluña con permisos de trabajo en vigor, a 31 de diciembre de 1993.

Los resultados de cualquier estrategia dependen en gran medida de los recursos humanos con que se cuente, tanto del número como de la formación de los mismos. Por ello CC.OO. realiza cada año cursos de formación y de actualización de conocimientos dirigidos a los asesores/as de los CITEs para facilitar la realización eficiente de las tareas a desarrollar. El trabajo de estas personas se coordina a partir de un servicio central, que se encuentra en Madrid, que facilita la información necesaria proveniente de las Delegaciones de Trabajo, de la Dirección General de Migraciones, de los Gobiernos Civiles y de la Comisión Interministerial del Gobierno Central.

En estos locales, prestan sus servicios un total de 146 personas, ya sea a través de una relación laboral (a jornada completa o parcial), sindicalista (con horas o permisos sindicales) o voluntariado. Estas oficinas se nutren mayoritariamente del voluntariado (41,1 por 100) y de los liberados sindicales (30,8 por 100), sin los cuales las funciones desarrolladas por esta red no se podrían realizar, por las limitaciones presupuestarias de que se disponen.

Desde la aparición de los CITEs en 1986, en Barcelona, como organismo específico del Sindicato para inmigrantes extranjeros se ha atendido ininterrumpidamente a miles de personas de todas las nacionalidades. Como muestra sirva el año 1994, durante el cual se atendieron un total de 60.734 consultas y se han contabilizado 25.856 usuarios (siendo el número de usuarios estimado superior, porque en Comunidades como Castilla-León o Euskadi no se han contabilizado el número de usuarios por problemas técnicos).

Las consultas se distribuyen principalmente entre los diferentes temas de información general, jurídica y laboral. Lo que da una idea de que el trabajo de atención e información que se está desarrollando desde los CITEs llena por sí mismo el contenido del servicio prestado, aunque ésta no es la única función que se desarrolla, puesto que también se gestionan, entre otras cosas, expedientes relativos a trámites administrativos⁸.

Por último, esta labor se ve coronada por una importante afiliación de los trabajadores inmigrantes al sindicato: 8.856 afiliados; lo que supone que alrededor del 33 por 100 de los usuarios están afiliados.

⁸ Entre las gestiones administrativas cabe destacar: presentación de contenciosos administrativos; renovaciones de permisos; exenciones de visados; expulsiones; reagrupación familiar; contingente...

Así, los CITEs son un punto de referencia y de confianza de los trabajadores inmigrantes, recibiendo miles de consultas al año y realizando numerosos trámites y actuaciones en los distintos campos de actividad de los mismos. Son un marco natural de integración, constatado por la gran afiliación de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes al sindicato. En definitiva, y sin menoscabo del trabajo realizado por otras organizaciones, CC.OO. se erige no sólo como agente social, sino también como interlocutor de una «organización de inmigrantes», como ya se comentaba anteriormente.

II. Iniciativas legales y políticas en materia inmigratoria

En este apartado se abordan aspectos de la realidad inmigratoria desde el punto de vista político y legal, es decir, cuestiones relacionadas con la realidad legal más allá de la situación de trabajador/a del inmigrante.

La legislación actual impide el elemento fundamental que se persigue en la aplicación de cualquier política de inmigración: la integración. Y esto no es una reflexión o una confirmación gratuita, ya que desde el proceso de regularización de 1991, en el que se consiguió el número importante de 130.000 permisos de trabajo y residencia⁹, se ha constatado que los trabajadores inmigrantes pierden su situación de regularidad.

Es muy difícil integrar a unas personas cuando su situación laboral/legal está sujeta a la renovación del permiso de trabajo y residencia, que en la mayoría de los casos es de duración anual¹⁰, ya que cualquier política de inmigración que no establezca unas garantías de permanencia por un período superior lo que está ofreciendo es que a las dificultades en las que se puedan encontrar los inmigrantes/as, por su propia condición de inmigrantes, se suma la posibilidad de perder esa situación de legalidad; y una vez desaparecida esa situación de legalidad, la intervención y la tutela de una organización sindical, o de cualquier otra organización, se limitará a una intervención de ayuda, y ya no se les podrá volver a incrustar en el mercado de trabajo, en los circuitos de prestaciones sociales, ya no se podrá hacer nada con estas personas, sólo ayudarlas a sobrevivir de alguna manera e interponer recursos contenciosos-administrativos, llenar las salas de los tribunales de papeles, y esperar que de aquí a 4 o 5 años puedan obtener un status diferente al actual.

Por lo tanto, la situación de legalidad es el elemento fundamental para conseguir la integración del inmigrante y el acceso a esa situación de legalidad debe ser posible siempre que ese inmigrante/a realice una actividad labo-

⁹ Gracias a la intervención de las organizaciones no gubernamentales y sindicatos.

¹⁰ A ello se suma los retrasos administrativos que constantemente sufren los trabajadores/as inmigrantes en la renovación de los permisos de trabajo y residencia.

ral, porque de lo contrario se facilita, por un lado, la sobreexplotación (bastante visible en las campañas agrícolas, donde es frecuente que los agricultores contraten en las plazas de los pueblos a inmigrantes por jornales míseros) y, por otro lado, favorece el «dumping» social, es decir favorece una relación laboral por debajo de las condiciones pactadas por empresarios y por organizaciones sindicales.

Por todas estas razones cualquier normativa legal que regule la presencia de los inmigrantes/as debe basarse fundamentalmente en garantizar que durante su estancia, y mientras desarrollen una actividad laboral, tengan derecho a un permiso de trabajo y residencia.

La única vía para superar estas situaciones sin mayores problemas y evitar que se reproduzcan gran parte de las cuestiones a resolver, sobre la presencia de los inmigrantes/as y su integración en la sociedad española, es una reforma profunda de la normativa vigente. La Ley de Extranjería¹¹ es, sin duda, una de las mayores dificultades para ello, por lo que el horizonte debe ser una derogación de la misma para la promulgación de una nueva ley que regule las migraciones y que recoja la presencia del inmigrante/a como parte del tejido productivo y de la población laboral, ya consolidada. La reforma del Reglamento¹² que propone el sindicato CC.OO. no es sino, tan solo, el intento de avanzar en ese camino, pues responde más a criterios de oportunidad política que a una óptima regulación, que como ya se ha comentado, requeriría cuanto menos una reforma de la Ley de Extranjería.

Otro elemento, que desde el punto de vista del sindicato, debe de tenerse en cuenta a la hora de tratar la posible reforma y en la aplicación de políticas públicas entorno a la inmigración, es la excesiva capacidad de intervención del Ministerio del Interior en la política de inmigración, ya que debería cumplir sus funciones como con el resto de ciudadanos, no pudiendo ser el objetivo de esa intervención la represión permanente y constante, el discriminalizar a la inmigración; ya que, el inmigrante/a debe ser tratado con los mismos derechos y exigirles las mismas obligaciones que al resto de los ciudadanos/as. Y eso proviene fundamentalmente por una cultura que desde la Ley de Extranjería se ha ido estimulando, basado en el Título VI sobre Infracciones y Sanciones, como uno de los elementos más importantes en la aplicación de dicha Ley.

Así en el Borrador sobre la propuesta de reforma se introducen elementos que impiden justamente criminalizar la inmigración y que favorecen aquellos elementos para la integración de los inmigrantes. Y como ele-

¹¹ Ley Orgánica 7/1985 de 1 de julio (BOE, 3 julio 1985), sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

¹² Borrador de 17 de febrero de 1994. Propuesta de reforma del Real Decreto 1119/86 de 26 de junio (BOE, 12 junio de 1986), por el que se aprueba el reglamento de ejecución de la Ley de Extranjería.

mento primordial se recoge la modificación del artículo 26 de la Ley de Extranjería que dice: los extranjeros podrán ser expulsados de España cuando incurran en algunos de los supuestos, enumerados en dicho artículo, que van desde encontrarse ilegalmente en España a carecer de medios lícitos de vida (quedando esta valoración al libre albedrío del funcionario pertinente). Endureciéndose esta medida con el ingreso de España en el espacio Schengen¹³, pues cualquier expulsión de un inmigrante de España supone la expulsión no sólo de España, sino de todo los países que han firmado los Acuerdos de Schengen. Ahora el «sellito» impedirá la entrada, durante cinco años, a los países firmantes del Acuerdo. Quiere decirse con ello que es mayor la responsabilidad de aquel empleador público, de aquella autoridad administrativa que tiene competencia para poner ese «sellito» de expulsado.

Por ello es necesario que el artículo 26 sea modificado, en el sentido de que estas faltas e infracciones sean tipificadas y graduadas en leves, graves y muy graves, y que solamente las muy graves puedan ser objeto de una sanción de expulsión del país. Pues la mayoría de supuestos que recoge el artículo 26 deben ser consideradas como infracciones administrativas¹⁴, a salvedad del apartado c) «Estar implicados en actividades contrarias al orden público o a la seguridad interior o exterior del Estado o realizar cualquier tipo de actividades contrarias a los intereses españoles o que puedan perjudicar las relaciones de España con otros países», que puede ser objeto de una sanción de expulsión del país.

La experiencia de la realidad migratoria de los últimos años en España constituyen un referente esencial que debe obligar a modificar muchos de los aspectos, bien por poco operativos, por inflexibles, o por conducir a situaciones inaceptables desde el punto de vista humano. La gravedad de una sanción como la expulsión hace que ésta sea conducida a ser el «último ratio» del sistema, y no como hasta ahora el instrumento draconiano de la ausencia de otras soluciones.

La regulación normativa impide poner en marcha cualquier plan de integración social, porque su puesta en práctica exige que se cree unas bases de

¹³ Acuerdo de adhesión del Reino de España al Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen de 14 de junio de 1985 celebrado entre los gobiernos de los Estados de la Unión Económica Benelux, de la República Federal de Alemania y de la República Francesa, relativo a la supresión gradual de los controles en las fronteras comunes, firmado en Schengen el 19 de junio de 1990, (BOE, 5 de abril 1994) al cual también se adhirió Italia, Portugal y Grecia. Siendo en su Protocolo de 19 de junio de 1990 donde se encuentran las disposiciones que de forma directa se orientan a una política común en materia de visados, de admisión de extranjeros, control de fronteras, Estado responsable para las solicitudes de asilo y medidas para la devolución de los extranjeros irregulares.

¹⁴ Las supuestos que recoge el artículo 26 son infracciones respecto a la calidad de inmigrante/a y no a la de ciudadano/a.

legalidad, de seguridad y de estabilidad que en estos momentos la normativa legal vigente no las ofrece. La integración, como ya se ha comentado anteriormente, debe pasar en primer lugar por la estabilidad profesional-laboral y seguidamente por una estabilidad sentimental que difícilmente se consigue cuando se tiene a la familia en el país de origen; por lo que otro de los objetivos a conseguir es que el derecho a la reagrupación familiar se constituya como un derecho subjetivo del inmigrante, un derecho subjetivo que impida que el Cónsul o la Dirección General de Asuntos Consulares del país correspondiente dicte normas más allá de las que establece la propia normativa publicada en el Boletín Oficial del Estado¹⁵, sirva como ejemplo: mientras que la normativa exige al familiar presentar cinco documentos para solicitar el visado por reagrupación familiar, el Consulado General de España en Casablanca exige 17.

Al Plan para la Integración Social de los Inmigrantes, elaborado por el Ministerio de Asuntos Sociales, lo único que se le puede reprochar es que no hayan contado con las organizaciones sociales para su elaboración, ya que los elementos que lo conforman son los adecuados para conseguir el fin último que pretende: la integración del inmigrante. Pero evidentemente este Plan exige el que se adopten medidas normativas para su desarrollo y ejecución, y es en este punto donde deben participar las organizaciones sociales, a fin de que la experiencia acumulada de dichas organizaciones pueda ser tenida en cuenta y recogida a la hora de ejecutar dicho plan.

Uno de los instrumentos para la integración que diseña el Plan es el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, como cauce de participación y diálogo entre las diferentes instancias implicadas¹⁶. A priori parece importantísimo que en un país como España se puedan sentar en una mesa todas las organizaciones implicadas con la presencia de la inmigración, pero la ausencia de una parte importante de la administración que tiene competencia en materia de inmigración como es el Ministerio de Justicia e Interior, el Ministerio de Asuntos Exteriores y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, le restaría eficacia a los acuerdos tomados en el seno del Foro. El Foro es un lugar de diálogo permanente entre las organizaciones sociales y el Ministerio de Asuntos

¹⁵ Disposición Adicional Tercera del Reglamento de ejecución de la Ley de Extranjería.

Acuerdo del Consejo de Ministros, de 18 de febrero de 1992 (BOE, 24 febrero 1994), sobre tramitación de visados para la reagrupación de familiares extranjeros no nacionales de Estados miembros de la Unión Europea.

Resolución conjunta de los Subsecretarios del Ministerio del Interior, de Trabajo y Seguridad Social, y de Asuntos Sociales, de 18 de febrero de 1994 (BOE, 24 febrero 1994), por la que se dictan instrucciones generales y de procedimiento sobre la tramitación de visados para la reagrupación de familiares de extranjeros no nacionales de Estados miembros de la Unión Europea.

¹⁶ Organizaciones de inmigrantes, sindicatos, empresarios, ONGs, Ministerio de Asuntos Sociales, Ministerio de Cultura y el Ministerio de Educación y Ciencia.

Sociales, Ministerio de Cultura y el Ministerio de Educación y Ciencias. Es estu-
pendo que el Ministerio de Cultura y el Educación y Ciencia formen parte del
Foro, pero me parece mucho más importante que en este lugar de encuentro,
de diálogo e incluso de confrontación, estén aquellas otras dependencias admi-
nistrativas que tienen algo o bastante que decir y hacer entorno a la inmigra-
ción. Es de esperar que al final la razón se imponga en estos Ministerios que
han desistido estar en el Foro, porque existen experiencias muy positivas como
la del Consejo General de la Emigración¹⁷, donde están representados todos
los países donde hay un núcleo de emigración española importante, las orga-
nizaciones sociales y empresariales más representativas y el conjunto de la Admi-
nistración, tanto de la Administración Central como de algunas Comunidades
Autónomas; la capacidad de interlocución del Consejo General de Emigración
permite llegar a conclusiones y a poner en marcha elementos, que facilitan el
tratamiento y la utilización por parte de los emigrantes de aquellos servicios
públicos a los que puedan tener derecho.

Y para terminar, apuntar una última cuestión, la referida al papel de Espa-
ña en el contexto Europeo. España no es un país aislado cuyas decisiones en
materia de migraciones dependa, exclusivamente, de él mismo; España por
ser miembro de la Unión Europea debe de introducir en su normativa nacion-
al cuestiones decididas en ámbitos comunitarios. Por lo tanto, desde el sindi-
cato y desde el conjunto de la sociedad se debe aprovechar la presidencia
española de la Unión Europea para intentar una aproximación de la políti-
ca comunitaria en temas inmigratorios, y que no sea como hasta ahora, a tra-
vés de mecanismos intergubernamentales como puede ser el Tratado de
Schengen, sino que el tratamiento de la inmigración pase a ser uno de los
elementos de competencia comunitaria y, en consecuencia, que se armoni-
ce con control parlamentario, que se armonicen políticas que favorezcan la
integración de los inmigrantes en nuestra Europa. Esa integración para noso-
tros debe pasar por un elemento fundamental, que es la libre circulación de
trabajadores extracomunitarios, y por la participación de los inmigrantes en la

¹⁷ Órgano de carácter consultivo adscrito a la Dirección General de Migraciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del cual se realiza la participación de los españoles residentes en el extranjero, centrales sindicales, asociaciones empresariales y Administración Pública en la gestión de materia migratoria. Está compuesto por sesenta miembros: un Presidente designado por el Ministerio de trabajo y Seguridad Social; dos Vicepresidentes (el Subsecretario de Asuntos Exteriores, Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social); un Secretario (el Director General de Migraciones); y cincuenta y seis Consejeros (treinta por las Comunidades Españolas en el extranjero, tres por las organizaciones empresariales más representativas, seis por los sindicatos más representativos, cuatro por aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con mayor número de emigrantes asistidos, seis por los países en que residan mayor número de emigrantes españoles y un consejero por el titular de cada uno de los Ministerios siguientes: Asuntos Exteriores, Interior y Justicia, Educación y Ciencia, Trabajo y Seguridad Social, Economía y Hacienda, Cultura y Obras Públicas y Transportes).

vida política de los municipios, a través del derecho de voto en las elecciones locales.

Es decir, la acción sindicalista no acaba en los pirineos y no empieza en el sur de España, sino que la acción de CC.OO. junto a la Confederación Europea de Sindicatos tiene como objetivo que la defensa de los intereses de trabajadores/as inmigrantes y ciudadanos/as europeos confluyan en el mapa, que entre todos estamos diseñando, de la Unión Europea.