

Publicado en www.relarts.org

**TRABAJADORES MIGRANTES.
ESTRATEGIAS DEL SINDICALISMO EUROPEO Y
NORTEAMERICA**

Alvaro Orsatti

2014

Reescritura de un documento anterior que formò parte del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA, Publicado en el primer libro, 2010

Esta nota recoge información sobre experiencias de acción sindical del mundo desarrollado (Europa y Estados Unidos de América), tanto desde Confederaciones nacionales como desde las Federaciones Sindicales Internacionales.

1.Experiencias de centrales nacionales y sus organizaciones sectoriales

1.1Europa

El sindicalismo europeo tiene una experiencia bastante desarrollada de trabajo hacia los migrantes, principalmente los intracomunitarios..

En el plano regional, la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y Eurocadres han difundido (en 1998) un manual para quienes deseen trabajar en otro Estado miembro o

volver a sus países de origen, proporcionando información y asesoría.

La TABLA 1 sistematiza los antecedentes nacionales, desde organizaciones sindicales de España, Francia, Portugal, Holanda, Finlandia, Irlanda, Rumania, Estonia, Reino Unido, Suecia, Polonia, Finlandia, Irlanda, Italia, Bélgica, Alemania, Suiza, Luxemburgo.

TABLA 1. Experiencias de centrales nacionales europeas hacia los trabajadores migrantes

1. Aplicación del criterio amplio de afiliación	Holanda: FNV promueve la afiliación de trabajadores inmigrantes, aun cuando estén indocumentados.
2. Estructuras nacionales de apoyo a inmigrantes	España: UGT y CCOO han implantado estructuras nacionales denominadas CITEs, donde se da asistencia e información a los trabajadores extranjeros, en sus respectivos idiomas. Organizan también actividades de concientización para grupos que tienen contactos con trabajadores migrantes. Se ha creado además una base de datos, para respuestas rápidas a las necesidades de los trabajadores. Cuando no se dispone de Centros, la información se proporciona a través de los sindicatos locales. Francia: FO dispone de centros de acogida y asesoramiento jurídico y administrativo, y una línea telefónica gratuita para víctimas de discriminación.

	<p>Bélgica: el sindicalismo ha creado centros nacionales, con base en un dialogo con sindicatos de los países de origen de las inmigraciones.</p>
<p>3. Estructuras binacionales de apoyo a migrantes</p>	<p>Alemania/Polonia: el sindicato alemán IG Bau y los sindicatos de construcción de Polonia han establecido oficinas en Berlín y Varsovia para ayudar a los inmigrantes polacos hacia aquel país.</p> <p>Francia/Rumania: la CGT francesa y la rumana CUSLR-Fratia, en relación a los astilleros del Atlántico, en Saint-Nazaire.</p> <p>Finlandia/Estonia: SAK y TU de Finlandia y EAKL de Estonia han organizado centros de información en ambos países para atender a los trabajadores con permiso de trabajo y, en general, impedir el desarrollo de un mercado de trabajo paralelo que tenga normas inferiores para los trabajadores migrantes, comparativamente con los nacionales.</p>
<p>4. Otros acuerdos binacionales</p>	<p>Portugal: la CGTP ha firmado convenios con sindicatos del Reino Unido, España, Luxemburgo y Suiza dirigidos a promover la afiliación de los trabajadores emigrantes de esa nacionalidad en los países de destino, utilizándose publicaciones en portugués. Incluye medidas de las centrales en los países de destino dirigidas a asistir a quienes regresan.</p> <p>Italia: la CISL ha firmado acuerdos de colaboración con sindicatos de Cabo Verde, Marruecos, Túnez y Perú.</p>

	<p>España: El sindicalismo español tiene acuerdos con sindicatos de Marruecos, Senegal y Mauritania, para tareas de asistencia a los migrantes africanos en España. ISCOD-UGT tiene Centros Guía en Rabat, Mbourg y Nouatchock, respectivamente.</p>
<p>5. Clubes de Taller y Comités locales para atención de inmigrantes</p>	<p>Suecia: la LO tiene un Consejo de Inmigrantes y dos instrumentos de trabajo hacia los inmigrantes: los Clubes de Taller, para el primer contacto sindical con los inmigrantes directamente en los lugares de trabajo; y los Comités locales con delegados bilingües especializados en la atención de inmigrantes desde los países de origen (Finlandia, Yugoslavia, Grecia e Italia). Son reclutados entre las organizaciones afiliadas a dichas delegaciones. Alrededor de la mitad de los miembros de los comités han tenido su propia experiencia de inmigrantes. Los comités vigilan las actividades y decisiones tomadas por las autoridades comunales, obrando como grupo de presión a favor de los migrantes. Los delegados apoyan y asisten a los inmigrantes personalmente en los lugares de trabajo, incluyendo la traducción de su idioma original.</p>
<p>6. Centros tripartitos promocionales de la rotación de inmigrantes</p>	<p>Francia: la CFDT y Force Ouvrière, junto con representantes de empleadores y del gobierno local, han organizado un centro de trabajo temporal para trabajadores migrantes, que abarca 19 comunas agrícolas. Además de los servicios informativos tradicionales, el centro busca que, cuando haya vencido un contrato, el trabajador pueda rotar hacia otro sector, aplicado a la hotelería, la alimentación y la</p>

	<p>agricultura. Por esta vía se han logrado contratos de empleo temporal duraderos e incluso permanentes. Los interlocutores sociales también administran un edificio para alojar a los trabajadores durante la temporada de trabajo de la hotelería.</p>
<p>7. Servicios sindicales de Vales de Empleo</p>	<p>Francia: la CFDT ha creado un servicio de Vales de Empleo de Servicio en Agricultura (TESA), para facilitar los trámites de contratación para los empleadores, evitando así que éstos puedan usar como pretexto la complejidad administrativa</p>
<p>8. Cartas de Igualdad sindicales</p>	<p>Francia: la CFDT ha creado “cartas de igualdad” o códigos de conducta por empresa, región y sector para el tratamiento de los inmigrantes.</p>
<p>9. Programas televisivos</p>	<p>Italia: la CISL ha desarrollado programas televisivos para migrantes en distintos idiomas.</p>
<p>10. Campaña tripartita contra el racismo en el trabajo</p>	<p>Irlanda: el ICTU, junto con entidades empresariales y oficinas gubernamentales, organizan anualmente una campaña nacional con una semana de duración dirigida a prevenir el racismo en el lugar de trabajo. Incluye reuniones de debate y seminarios de formación y discusiones sobre diversas cuestiones entre trabajadores y miembros de grupos de minorías étnicas. Cada cultura también realiza seminarios, conferencias y actos, en que se difunden carpetas de información, carteles y boletines.</p>

1.2 América del Norte

Complementariamente, en el sindicalismo norteamericano se encuentra otra variedad de experiencias de acción ante los migrantes, también fechadas en la década pasada, desde AFL-CIO y organizaciones sectoriales: UNITE-HERE (Union of Needletrades Industrial Textile Employees-Hotel Employees and Restaurant Employers International Union), SEIU (Service Employment Industrial Union), UFW (United Farm Workers of America), USW (United Steelworkers), y UFCW (United Food and Commercial Workers International Union).

Esta línea fue explicitada por resoluciones adoptadas a partir del 2001 por AFL-CIO¹, centrada en la estrategia de propender a la regularización de la situación de los inmigrantes indocumentados, y que se dejaran sin efecto las sanciones contra empleadores que contratan trabajadores no autorizados, por observar que este procedimiento había originado una gran discriminación.

Un documento estratégico de AFL-CIO (“La estructura del Movimiento Laboral para una amplia reforma migratoria”, abril 2009), destaca cinco componentes interrelacionados: la creación de una comisión independiente que aborde y gestione los flujos migratorios futuros, basándose en la escasez de mano de obra en el mercado, determinada sobre la base de la necesidad real; un mecanismo de autorización para laborar que sea seguro y eficaz; un control operativo racional de las fronteras; ajuste de la

¹ Esta política coincidió con el ascenso a los primeros cargos de la conducción de AFL-CIO de la mexicano-norteamericana Linda Chavez Thompson, que en su juventud había sido trabajadora de la cosecha de algodón, con su familia. Posteriormente Chavez fue presidente (2005-2012) de CSA (Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas:

condición legal de la población indocumentada actual; y el mejoramiento de los programas de obreros temporales, para que solo permitan empleos transitorios, no permanentes.

Otra línea de acción ha sido la presentación de demandas legales ante instancias nacionales e internacionales: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA (con apoyo del sindicalismo mexicano de la CTM y de la UNT –CIOAC-), el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el punto nacional de contacto estadounidense, que operacionaliza las Directrices OCDE sobre multinacionales; y el capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Un ejemplo de articulación (destacado por OIT), es la Coalición de Illinois para los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados (ICIRR), integrada por organizaciones de migrantes, que colabora con sindicatos y gobiernos locales, estatales y federales, así como también con otras ongs nacionales e internacionales, con el fin de promover los derechos de los trabajadores migrantes en el proceso de elaboración de políticas.

La ICIRR ha formado organizaciones locales para facilitar servicios de interpretación y defender a los migrantes cuando postulan a un programa estatal o buscan asistencia jurídica. Además, desarrolla talleres y seminarios de capacitación de trabajadores migrantes para funciones de conducción.

A esta acción sindical se ha sumado la de organizaciones de migrantes latinos no vinculadas a aquella, dando lugar al vasto movimiento surgido a partir del 2005 (con la realización del Foro Nacional de Inmigración, y acciones en Washington), que en marzo/mayo del 2006 derivó en las grandes manifestaciones del 1 de mayo en 50 ciudades, particularmente Chicago, Los Angeles y Houston, con la

consigna de “Un día sin inmigrantes” y la participación de alrededor de un millón de personas.

Es también importante el desarrollo alcanzado en relación a los trabajadores domésticos, que son mayoritariamente extranjeros (y entre ellos latinos).

En el plano propiamente organizativo, además de los casos analizados en el cuadro resumen, OIT ha señalado tres ejemplos adicionales referidos a trabajadores domésticos de origen migratorio, que no son propiamente sindicales: dos se refieren a la vía cooperativa: la Unión de Mujeres de Maryland y la Cooperativa La Mesa (en el Estado de Nueva México), que ofrece servicios a tiempo parcial y completo en hogares, oficinas y jardines). Un tercer caso es el de Mujeres Unidas, en San Francisco. OIT ha destacado el trabajo de UNITE-HERE respecto de la negociación de cláusulas que obliguen a los empleadores a informar al sindicato cuando tendrá lugar una visita inminente de los funcionarios de seguridad, para evitar que ciertos empleadores denuncien a los trabajadores inmigrantes indocumentados que intentan sindicalizarse

II. FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

Desde la década pasada, las FSI han incluido en su estrategia la atención del trabajador migrante, con eje en la promoción de instrumentos internacionales de vinculación entre organizaciones del país de origen y destino del migrante. Es el caso de UNI (Union Network International), UITA (Internacional de Alimentos, Bebidas, Restaurantes y Hoteles), e ICM (Internacional de la Construcción y la Madera).

Otra FSI que va en la misma dirección es la ISP (Internacional de Servicios Públicos), al ocuparse, desde 2003, de la migración de las trabajadoras del sector de salud (enfermeras), promoviendo una estrategia de asociación entre los países de procedente y

destino, con intercambio de información sobre experiencias positivas, y refuerzo de las capacidades de los sindicatos.

Finalmente, la ITF (Internacional del Transporte), ha focalizado en el hecho de que las migraciones internacionales implican naturalmente la utilización de medios de transporte, y los trabajadores de ese sector son el eslabón invisible de la cadena entre los países de destino y de procedencia. En consecuencia, ha comenzado una experiencia piloto (en Nepal-India) centrada en la instalación de quioscos en las estaciones de autobuses fronterizas, con la tarea de proporcionar información y asesoramiento a personas que se trasladan de un país a otro, al tiempo que se ha enseñado a los sindicalistas participantes de estas acciones a detectar los signos delatores de situaciones irregulares.

La TABLA 2 resume las líneas fundamentales de la experiencia “Pasaporte!”

TABLA 2. Estrategias hacia los trabajadores migrantes de Federaciones Sindicales Internacionales

1. UNI, Union Network Internacional	El I Congreso (2001) retomó, desde su Sección UNI-Profesionales, una línea desarrollada años antes por la Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET), que se vincula de forma directa con la dimensión migratoria: los “profesionales móviles”. Se aplica a los trabajadores subcontratados en el exterior (“outsourcing off shore”), encuadrados en lo que denomina “la revolución global de la movilidad”, considerándola una nueva dimensión de la globalización, mediante la externalización de puestos en el mundo, aprovechando que la tecnología facilita la transferencia de estructuras de empresas y de servicios enteros a países con salarios más bajos. Esta política
--	---

se dirige entonces a quienes desarrollan carreras en el exterior de su país o de la región, los cuales se desplazan por vías regulares e incluso promovidas, ante la demanda que existe en el exterior por su especialidad, pero que, de todas formas, pueden tener diversos problemas en el país de destino.

La estrategia es desarrollada por el Comité de Profesionales de la UNI, centrada en un procedimiento (denominado “pasaporte”) por el cual el inmigrante es apoyado en el país destino por sindicatos locales también afiliados a la UNI (900), para que se familiarice con su nueva comunidad local, participe en actividades (incluyendo formación), obtenga información sobre las condiciones de trabajo, el sistema bancario e impositivo, viviendas, escuelas, atención médica y jubilaciones, asesoramiento sobre cuestiones relativas al empleo, contratos, leyes laborales y convenios colectivos; y obtenga respaldo legal cuando tengan algún problema con sus empleadores. El pasaporte se tramita en el sindicato al que está afiliado, donde se le entrega al solicitante el listado de organizaciones que son parte de la red.

Complementariamente, UNI:

- ha difundido la Carta UNI sobre Deslocalización, complementada por el Código UNI sobre Deslocalización Externa de Comportamiento para Ejecutivos. La base de la estrategia es el proyecto MOOS (Making Offshore Outsourcing Sustainable), creado en el 2004 por UNI-Europa. La principal publicación del proyecto es “A handbook for employee representatives and trade unionists” Originalmente, este programa se creó para los

	<p>profesionales indios de la informática, demandados desde países como EEUU y Alemania, para cubrir su creciente demanda de puestos en esta especialización.</p> <p>- ha creado Foros TIC, incluyendo temas como: la búsqueda que las aptitudes y calificaciones en tecnologías informáticas sean transferibles de un país a otro, diferentes condiciones de trabajo entre países, en cuanto a horarios de trabajo, días libres, feriados, indemnización por horas extras, viáticos y cuestiones de salud (aire acondicionado, luz artificial).</p>
<p>2. UITA, Union Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines</p>	<p>En su XXV Congreso (2007), aprobó la Carta de la UITA sobre derechos de los trabajadores migratorios en la agricultura, y elaboró una publicación para informar y movilizar a las afiliadas de la UITA en esta cuestión.</p> <p>En el plano organizativo, la UITA promueve la sindicalización de los trabajadores migrantes según el modelo desarrollado para el trabajo de servicios alimentarios. Asimismo, favorece el establecimiento de Acuerdos de Reciprocidad internacional entre sus afiliadas en los países de origen y de destino, que especifiquen las responsabilidades comunes en materia de protección de los trabajadores migratorios, y utilicen un carnet de afiliación sindical internacional.</p> <p>La estrategia parte de destacar que muchos sectores de la UITA dependen de estos trabajadores, frecuentemente con la participación de contratistas laborales. Se</p>

	<p>destaca también el componente de lucha sindical centrado en el racismo y la xenofobia.</p> <p>Ver en otro cuadro una experiencia en Costa Rica.</p>
<p>3. ICM, Internacional de la Construcción y la Madera</p>	<p>Desde su reestructuración (en 2005) La ICM ha elaborado una estrategia específica de respaldo a los trabajadores migrantes de su sector, creando el Foro de Migración, con base en la experiencia de sus afiliados en Alemania, Suiza, Austria, Bélgica, Holanda, Francia, Eslovaquia, Polonia y países nórdicos.</p> <p>A los afiliados se les impulsa a organizar a los trabajadores migrantes y transfronterizos, estableciendo acuerdos de reconocimiento mutuo de afiliación entre las organizaciones sindicales de los países emisores y receptores. Se incluye igual reconocimiento para la negociación colectiva, de manera de garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>ICM también ha establecido la “membresía portátil” en el propio estatuto, con el siguiente artículo: “en caso de que miembros de una de las organizaciones afiliadas hayan sido asignados a ocupar un puesto en otro país, estos miembros podrán obtener, sobre la base de su afiliación a la organización, orientación e información gratuita de la o las organizaciones afiliadas del país de empleo. En caso de que un miembro de una de las organizaciones afiliadas emigre a otro país, la organización afiliada de ese país tomará las medidas</p>

necesarias para que pueda garantizar una afiliación ininterrumpida.”

La estrategia se completa con los objetivos de:

- aumentar la conciencia sindical sobre estos asuntos y continuar haciendo campaña contra el racismo y la xenofobia.

- impulsar a sus gobiernos a que adopten una legislación y una protección global apropiadas, asegurando a los trabajadores migrantes y transfronterizos la igualdad de salario por igualdad de trabajo, sin importar su origen y nacionalidad.