

ORGANIZACION DE TRABAJADORES/AS MIGRANTES¹



CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Las Américas

Presentación

El eje Autoreforma Sindical que se encuentra actualmente desarrollando la CSA y sus organizaciones afiliadas y fraternales desde el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) incluye a los trabajadores migrantes como uno de los colectivos laborales que, desde una perspectiva de transversalidad (es clara su presencia en los sectores agrícola, construcción, trabajo remunerado en el hogar, transporte), debiera ser incorporado a las estructuras organizativas.

Este tema ha sido largamente tratado en la 92 Reunión de la OIT (2004) (Informe “En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada”), al afirmarse que: “es uno de los grupos a los que a menudo se deniega el derecho de organización, en la legislación o en la práctica. Incluso en los casos en que no existen obstáculos jurídicos, los trabajadores migrantes se enfrentan a dificultades especiales, entre otras cosas, por desconocimiento de sus derechos y temor a tener problemas con sus empleadores o con la policía. Cuando el trabajador migrante logra efectivamente sindicalizarse, aparece frecuentemente otro problema: la dificultad para acceder a cargos de representación”.

OIT-ACTRAV (“En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Un manual para sindicalistas”,

2009) ha destacado el surgimiento de un claro programa sindical, que sale al encuentro de los trabajadores migrantes, combinando acciones en los países de origen y destino. Este programa no se limita a exigir cambios en las normas y en las políticas públicas sino que avanza hacia estrategias propiamente organizativas y de representatividad de los trabajadores migrantes.

Tal enfoque está presente en la CSI (Confederación Sindical Internacional) y las federaciones sindicales internacionales (FSI). Asimismo, existe un acervo importante de experiencias desde las centrales y confederaciones nacionales de las distintas regiones del mundo.

Este informe presenta:

- un escenario general sobre las dificultades para la sindicalización de los trabajadores inmigrantes.

- un resumen de las estrategias y prácticas de las FSI y de centrales nacionales americanas y europeas, en algunos casos con base en cooperación intrarregión (del sindicalismo norteamericano, español, noruego, italiano, la estructura mundial Streetnet).

Otro de los colectivos no organizados del Eje Autoreforma Sindical, las trabajadoras del hogar, tiene una fuerte intersección con el tema migratorio, por lo que existe una complementariedad entre este informe y el referido a aquellas.



¹ Febrero 2010. Preparado por Alvaro Orsatti, asesor de CSA, como parte de la serie sobre perfiles específicos de colectivos no organizados. Colaboró Hilda Sánchez, funcionaria de OIT-ACTRAV. Este documento fue presentado en el Seminario Dialogo Regional: Acción Sindical hacia los Migrantes en las Américas”, organizado por OIT-MIGRANT, OIT-ACTRAV y CSA, en Washington, 14-16 diciembre 2009. Algunos de sus contenidos habían sido utilizados previamente en actividades de la CSA: 1. Taller “Trabajadores Migrantes en el Area Andina”, Lima, octubre 2009, con la colaboración de ACTRAV; 2. Cartilla Curso Formación de Cuadros de Nivel Internacional en Autoreforma Sindical, San José, noviembre 2009.



I. Dificultades para la sindicalización

La sindicalización del trabajador inmigrante en las Américas tiene dificultades particulares:

1. la principal, y ampliamente generalizada, se presenta cuando el inmigrante tiene un estatus irregular, al ser indocumentado.

2. en varios países, se establecen restricciones adicionales al desempeño del trabajador inmigrante en situación regular en cargos directivos de la organización a la que está afiliado.

3. en algunos países, se establecen otras restricciones en relación al número de trabajadores inmigrantes en situación regular que pueden convivir, en una misma organización, con trabajadores nativos.

En lo referente a los puntos 2 y 3, se requiere un estudio detallado país por país, que siga el camino del trabajo realizado por CSI (en su informe anual sobre violación de los derechos sindicales)².

Respecto del punto 1, en los últimos años se ha avanzado hacia una posición legal favorable a la no discriminación de los trabajadores inmigrantes indocumentados al momento de su organización colectiva: la Corte Interamericana de Derechos Humanos de la OEA ha emitido, en el 2002-3 opiniones formales ante demandas sindicales³. Se define trabajadores migrantes en situación irregular, o indocumentados a aquellos que no cuentan con autorización para ingresar, permanecer y ejercer una actividad remunerado en un Estado del cual no son nacionales. Este enfoque ha sido compartido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Los lineamientos reconocen la posibilidad de que los Estados otorguen un trato diferente a estos migrantes, pero al mismo tiempo considera que bajo ninguna circunstancia están facultados para tomar medidas discriminatorias en cuanto al goce y protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluyendo el de asociación. Estos derechos deben resguardarse independientemente de la situación jurídica.

El argumento incluye las siguientes afirmaciones:

■ la situación regular de una persona en un Estado no es condición necesaria para que dicho Estado respete y garantice el principio de igualdad y no discriminación, aunque esto no significa que no se pueda iniciar acción alguna contra las personas migrantes que no cumplen con el ordenamiento jurídico estatal.

■ el trato diferencial debe ser razonable, objetivo, proporcional y no lesivo a los derechos humanos. Se refiere a distinciones en cuanto a la titularidad de algunos derechos políticos, así como al establecimiento de mecanismos de control de ingresos y salidas de migrantes indocumentados a su territorio.

■ los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida esta en su sentido más amplio. Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y consecuentemente los derechos inherentes a esa condición.

■ la calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral.

■ el Estado y los particulares en un Estado no están obligados a brindar trabajo a los migrantes indocumentados. Sin embargo, si estos son contratados para trabajar, inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores.

Una práctica nacional concreta de este enfoque renovador se ha estado verificado en Europa, a partir de decisiones del Tribunal europeo de Luxemburgo. Una primera consecuencia se ha producido en España, donde el propio Tribunal Constitucional falló en esta dirección, dando pie a la reforma de la Ley de Extranjería (en diciembre 2009), en que se reconoce el derecho a la libertad de sindicación y de huelga, en cuanto derechos otorgados a las personas, al margen de la situación legal. Con ello modifica la versión

anterior de la ley (del 2000). Concretamente, la ley establece ahora que “los extranjeros tendrán derecho a sindicarse libremente o afiliarse a una organización profesional en las mismas condiciones que los trabajadores españoles. De igual modo, podrán ejercer el derecho de huelga”. La ley anterior, por el contrario, agregaba que este derecho podía ser ejercicio “cuando obtengan autorización de estancia o residencia en España”⁴.

II. ESTRATEGIAS SINDICALES

Las fuentes de información son:

■ OIT: Sección seis del documento “En busca de...”; el Anexo II de “Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos”, 2007; “Los migrantes significan para el sindicalismo un regreso a las fuentes”, Revista de Educación Obrera, 2002);

■ CSI: “Costa Rica: Ayudar a los migrantes a organizarse”, Visión Sindical 12, 2008; Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales, 2008.

■ documentos de proyectos de cooperación internacional del sindicalismo español y norteamericano.

■ sitios web de FSI y centrales sindicales.

II.1 Estrategias de las FSI

En los últimos años, las FSI han incluido en su estrategia el tema de la sindicalización del trabajo migrante, incluyendo, la promoción de instrumentos internacionales de vinculación entre organizaciones del país de origen y destino del migrante. Es principalmente 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.

El cuadro I resume las líneas fundamentales de trabajo de las tres Federaciones inicialmente mencionadas.

II.2 Estrategias de centrales nacionales de Europa y las Américas

En Europa, el sindicalismo 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.

El cuadro II 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.

Las experiencias del sindicalismo de las Américas en relación a la organización de trabajadores migrantes se encuentran en todas las subregiones. El cuadro III presenta una recopilación de tales experiencias, para EEUU, Canadá, Costa Rica, Nicaragua, Honduras, Panamá, Ecuador, Colombia,

2 La situación 2 se presenta en un número considerable de países: Argentina, Belice, Bolivia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Rep. Dominicana. Dos ejemplos de la situación 3 son Honduras y Venezuela, donde las normas laborales exigen que el 90% de los trabajadores afiliados a un sindicato sean nativos. Tal vez el único estudio específico sobre derecho sindical latinoamericano sobre este tema es un capítulo de “Organización y funcionamiento de los sindicatos”, por Nestor de Buen, 1993.

3 Esta información ha sido destacada por Ben Davis, director del Solidarity Center/AFL-CIO en México.

4 Este enfoque ha sido destacado por el sindicalismo español de la UGT de España, desde UPTA, la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, cuya área especializada en migrantes estimula la acción gremial de los inmigrantes. Luis Osorio, el encargado de esta área, fue quien proporcionó la información mencionada más arriba.



Perú, Bolivia, Venezuela, Rep. Dominicana, Brasil y Argentina.

Se ha incorporado un criterio de clasificación en “modelos”, que toma principalmente en cuenta:

- la sindicalización directa: se presenta en centros de trabajo, sindicatos de oficio (de forma “mixta” con trabajadores locales), estructuras sectoriales, organizaciones de trabajadores independientes (trabajo doméstico), organizaciones de trabajadores agrícolas temporarios (incluyendo acción en su comunidad en el país de origen).

- la creación de estructuras de atención a los emigrantes e inmigrantes: en el plano transfronterizo y extrarregión (sobre todo España). Incluye la alianza con organizaciones no sindicales.

- la creación de alianzas entre organizaciones no sindicales de un colectivo de inmigrantes (trabajo doméstico), donde está excluida legalmente su afiliación sindical (EEUU).

Sindicalismo en Estados Unidos de América. En este país, la organización del trabajo inmigrante ha tomado gran importancia desde comienzos de la década, 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).

OIT (2009, op. cit) ha señalado que esta línea fue explicitada por resoluciones adoptadas a partir del 2001 por AFL-CIO, 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.

El actual 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 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 sindicalizarse⁵.

Sindicalismo del Cono Sur. En los últimos años, ha habido avances en esta subregión hacia un consenso sindical en relación al trabajo organizativo hacia los migrantes. Un punto

inicial ha sido la participación en un seminario de OIT-ACTRAV (“Buenas Prácticas para la Libre Circulación de Trabajadores en el MERCOSUR”, Buenos Aires, mayo 2004), con la asistencia de CGTRA y CTA Argentina, CGT y CUT de Brasil, CUT y CAT Chile, CUT y CNT de Paraguay, y PIT-CNT de Uruguay, para preparar la participación sindical en la próxima Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.

El documento final planteaba la necesidad de “promover la adecuación de sus estructuras, para representar mejor a los trabajadores migrantes en situación regular e irregular, en especial creando ámbitos y programas orientados a la problemática migratoria, analizando la posibilidad de acuerdos intersindicales entre las centrales de los países de origen y destino, estableciendo mecanismos de conexión con las organizaciones relacionadas con la protección de los derechos de los migrantes”.

A ello se agregaba la necesidad de: garantizar la existencia efectiva de negociaciones colectivas nacionales y regionales que incluyan cláusulas referidas a la libre circulación de trabajadores y sus condiciones de trabajo; y de crear una Comisión Temática en el ámbito de la Coordinadora⁶.

CUADRO I. Experiencias sindicales hacia los trabajadores migrantes desde las 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 profesionales indios de la informática, demandados desde países como EEUU y Alemania, para cubrir su creciente demanda de puestos en esta especialización. - 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).
2. UITA, Union Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines	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. 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. La estrategia parte de destacar que muchos sectores de la UITA dependen de estos trabajadores, frecuentemente con la participación de contratistas laborales. Se destaca también el componente de lucha sindical centrado en el racismo y la xenofobia.
3. ICM, Internacional de la Construcción y la Madera	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. 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. 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 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.
--	---

CUADRO II. Experiencias sindicales hacia los trabajadores migrantes en Europa

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. Bélgica: el sindicalismo ha creado centros nacionales, con base en un dialogo con sindicatos de los países de origen de las inmigraciones.
3. Estructuras binacionales de apoyo a migrantes	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. Francia/Rumania: la CGT francesa y la rumana CUSLR-Fratia, en relación a los astilleros del Atlántico, en Saint-Nazaire. Finlandia/Estonia: Las SAK y TU finlandesas y la EAKL 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.





4. Otros acuerdos binacionales	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. Italia: la CISL ha firmado acuerdos de colaboración con sindicatos de Cabo Verde, Marruecos, Túnez y Perú. 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, Mbours y Nouatchock, respectivamente.
5. Clubes de Taller y Comités locales para atención de inmigrantes	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.
6. Centros tripartitos promocionales de la rotación de inmigrantes	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 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.
7. Servicios sindicales de Vales de Empleo	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
8. Cartas de Igualdad sindicales	Francia: la CFDT ha creado "cartas de igualdad" o códigos de conducta por empresa, región y sector para el tratamiento de los inmigrantes.
9. Programas televisivos	Italia: la CISL ha desarrollado programas televisivos para migrantes en distintos idiomas.

10. Campaña tripartita contra el racismo en el trabajo

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.

CUADRO III. Experiencias sindicales hacia los trabajadores migrantes en las Américas

1. Sindicalización de trabajadores migrantes en organizaciones sectoriales	EEUU: - USW, en alianza con la ong Clean, respecto de "lavacarros" ("carwashers"), todos latinoamericanos, alcanzado la integración de 10000. - SEIU, en relación a los trabajadores subcontratados de servicios de edificios (la campaña "Justicia para los Conserjes") y de trabajadores a domicilio encargados del cuidado de personas mayores vía aportes estatales ("homecare worker") (en California). - UFCW, en relación al sector de mataderos y carnicerías, junto con organizaciones de la comunidad mexicana.
2. Sindicalización en Centros de Trabajo de Migrantes	EEUU: AFL-CIO, en asociación con NDLO (Red Nacional de Organización de Jornaleros), para afiliar a estos trabajadores en Centros de Trabajo de migrantes (desde 2006).
3. Sindicato de inmigrantes temporarios en el país de destino con oficina en el país de origen	EEUU: su sindicato FLOC (Farm Labour Organizing Comittee) (traducido como Foro Laboral Obrero Campesino) representa a los trabajadores migrantes mexicanos que se desplazan a Carolina del Norte (en el marco del Programa Huéspedes), para trabajar en las cosechas agrícolas. El sindicato tiene una oficina en Monterrey para ayudar a los trabajadores, que viven parte del año en México, a defender sus derechos bajo un contrato colectivo firmado entre el sindicato y la Asociación de Empresas Agrícolas de Carolina del Norte. Este acuerdo fue obtenido en 2005 luego de diez años de lucha para lograr el reconocimiento de la organización y de la negociación colectiva.
4. Organizaciones de inmigrantes	Costa Rica: existe la Asociación de Migrantes Vendedores Ambulantes de Costa Rica.
5. Reconocimiento estatutario a la afiliación de inmigrantes	Brasil: la UGT incluyó en su estatuto la representación de los "migrantes que, independientemente de sus nacionales, trabajan en Brasil".
6. Creación de coaliciones	EEUU: NDWA (National Domestic Workers Alliance). Fundada en 2007, por iniciativa de la United States Social Forum (USSF), en el que participaban activistas de El Salvador, México, Haití, Barbados, junto a otras nacionalidades, por lo que su representación combina





	colectividades latinocaribeñas, asiáticas y africanas. Esta integrada por 13 organizaciones, representativas de trabajadoras radicadas en Nueva York, San Francisco, Maryland, Atlanta, Miami, Chicago, San Antonio, Baltimore. Las dos organizaciones más conocidas son: - DWU, Domestic Workers United, de Nueva York, creada en 2000, para representar trabajadoras en el cuidado de niños, acompañantes de ancianos y limpieza. Incluye a trabajadoras africanas. Surgió de la iniciativa de trabajadoras filipinas de otras organizaciones. Es parte de la New York Workers Justice Coalition (Coalición Neoyorquina de Trabajadoras de Casa por la Justicia). Surgió de la iniciativa de trabajadoras filipinas que se acercaron a colectividades latinocaribeñas. - Mujeres Unidas y Activas (MUA), de San Francisco, creada en 1990 por inmigrantes centroamericanas, como área de la NCCIR (Coalición del Norte de California para los Derechos de los Inmigrantes). Algunas de las otras organizaciones son: People Organized to Win Employment Rights in San Francisco Bay Area of Northern California, CHIRLA (The Coalition for Humane Inmigrant Right of Los Angeles), Casa de Maryland, Women's Collective of La Raza Centro Legal, Haitian Women for Haitian Refugees, Unity Housecleaners of Long Island, Las Señoras de Santa María en Nueva York. Existen también experiencias organizativas centradas en la creación de cooperativas: la Unión de Mujeres de Maryland (migrantes latinoamericanas), y la Cooperativa La Mesa (en el Estado de Nueva México) (fuente OIT)
7. Sindicatos "mixtos" de nacionales e inmigrantes	Costa Rica: ASTRADOMES (Asociación de Trabajadores Domésticos) afilia a trabajadoras inmigrantes de Nicaragua, Honduras, Guatemala y El Salvador. Su conducción incluye representantes de la primera de esas colectividades. Proporciona orientación legal y social, formación, y albergue temporero para trabajadoras despedidas. Rep. Dominicana: la CNUS afilia a la ATH (Asociación de Trabajadoras del Hogar), cuya nueva membresía (resultado de una campaña de afiliación del 2009) es 80% de origen haitiano en los asentamientos de antiguos bateyes azucareros. La CNUS trabaja en esta línea desde el Departamento de Políticas de Equidad de Género, con el apoyo del Centro de Solidaridad del AFL-CIO. La CNTD afilia a ASOMUCI (Asociación Mujeres Unidas Coordinación Independiente), que desarrolla igual integración entre nativos e inmigrantes.
8. Área para trabajadores migrantes en una asociación de trabajadores independientes	Canadá: USW acordó con la Asociación de Trabajadores Migrantes "Migrante-Ontario" la creación de una oficina para el colectivo de trabajadores domésticos inmigrantes en la nueva Asociación de Trabajadores Independientes (2008 (fuente OIT).
9. Centro sindical de atención a inmigrantes transfronterizos	Costa Rica y Nicaragua: La CTRN y la CST han creado en San José en 2007 el CSM (Centro Sindical de Atención al Migrante), para el tratamiento de los migrantes nicaragüenses, con el apoyo de la CSI y el sindicato noruego LO-TCO, en alianza con la OIM (Organización Internacional de Migraciones) y otros integrantes de la sociedad civil, incluida la iglesia. También participan CUS y CUS-A en Nicaragua. Los objetivos priorita-



	rios son el desarrollo de la organización sindical de los trabajadores migrantes, y el fortalecimiento de sus capacidades en protección social, articulado con las políticas sindicales hacia las mujeres y jóvenes. Se han ubicado situaciones específicas: los trabajadores agrícolas del banano, la piña, caña, cítricos, melón y café, los conductores de autobús y taxis, la construcción, y el trabajo doméstico. Las organizaciones involucradas son: - trabajadores de la piña: FAN (Federación Agraria Nacional), cuyos sindicatos ASCAP (Asociación Campesina de Guácimo) y USAMI (Unión de Agricultores de San Miguel de Guatuso) dan protección a los trabajadores de la piña. El objetivo es crear un sindicato nacional. - trabajadores bananeros: SITRACHIRI (Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land). - trabajadoras domésticas: ASTRADOMES. - trabajadores del transporte: SICOTRA (Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte). Para los trabajadores de la construcción, el proyecto es crear un sindicato. Se ha creado una comisión especial para la mujer migrante, y un cuerpo de atención a la juventud, desde los sindicatos afiliados a la CTRN. La estrategia está centrada en capacitación y asesoría legal, junto a gestiones ante organismos estatales y la Asamblea Legislativa. Entre los objetivos del proyecto figura también la promoción de una membresía transfronteriza.
10. Centros Guía para emigrantes nacionales transfronterizos y a España	Ecuador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua, Panamá, Rep. Dominicana, Colombia, Perú y Bolivia: programa gestionado por ISCOD-UGT (con AECID, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo) en la perspectiva del co-desarrollo, de "Oficinas de Atención al Migrante", o "Centros Guía", existiendo un total de 16, la mitad de los cuales están en los dos primeros países. Se trabaja sobre la problemática de la migración transfronteriza y hacia España. Las primeras estructuras fueron creadas en 2001. El centro está puesto en la difusión y la asesoría legal, incluyendo visitas de abogados a las plantaciones, proyectándose a procedimientos judiciales. Se ubican pactos y convenios colectivos de posible uso. Se atiende también a los no migrantes. Se desarrollan vínculos con sectores gubernamentales locales ocupados de la migración, organizaciones internacionales, y organizaciones sociales (ongs y religiosas). - en Costa Rica (desde 2004), el trabajo se refiere a los inmigrantes nicaragüenses en plantaciones bananeras, con COSIBACR (Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica), como socio local, participando por Nicaragua FETRABACH (Federación de Trabajadores Bananeros del Departamento de Chinandega), y ATC (Asociación de Trabajadores del Campo, Federación de Trabajadores Agropecuarios, en Chinandega). Además de la Oficina en Costa Rica, se ha creado otra en Chinandega. También se ocupa de los indígenas panameños en actividades agroindustriales (en la región Bribri y Sixaola), participando UTRAL (Unión de Trabajadores de Limón), SITAGAH (Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos Anexos de Heredia), y SITRACHIRI



	(Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Co.). También se ocupa de los indígenas panameños en esas mismas plantaciones. Desde 2008, este programa se ha expandido para cubrir, siempre con eje en Costa Rica, a los inmigrantes hondureños, y reforzar el trabajo hacia los panameños, en el sector campesino y agroindustrial. Las organizaciones incorporadas son COSIBAH (Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras) y SITRABAINA (Sindicato de Trabajadores de la Industria y del Banano). Se crearán oficinas en Panamá y Honduras. - en Ecuador: con FENACLE (Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales Campesinos Libres del Ecuador), FETLICH (Riobamba), FETLIG (Guayaquil), Federación de Trabajadores Municipio Otavalo, Federación de Trabajadores Municipio Cuenca. - en Colombia: con la CTC (Central de Trabajadores Colombianos). - en Bolivia: con la COB (Central Obrera Boliviana), particularmente federaciones y confederaciones de base. También participa la FENATRAHOB (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar). - en República Dominicana: en relación a un proyecto preexistente "Alas de Igualdad", aplicado a inmigrantes haitianos en la construcción y los ingenios azucareros. Colabora la CNTD. Tres oficinas (Santo Domingo, San Pedro de Macorís y Santiago).
11. Alianza con estructuras no sindicales	Brasil: la CUT, Forca Sindical y UGT colaboran con el CAMIO (Centro de Apoyo al Inmigrante), del SPM (Servicio Pastoral dos Migrantes), creado en 2005.
12. Bolsa de trabajo para inmigrantes	EEUU: la AFL-CIO ha desarrollado un centro de recepción de inmigrantes, la Casa de Maryland (en Prince George, Washington), que recibe 50-80 trabajadores diarios, la mayor parte latinoamericanos y africanos, en relación a los cuales gestiona demandas recibidas por particulares.
13. Centro de información y atención al emigrante a otros países	Colombia: la CGT, desde su Departamento Jurídico y de Derechos Humanos, ha creado el CIAMI (Centro de Información y Atención al Migrante), en coordinación con organizaciones latinoamericanas (Venezuela, Panamá, Perú, Chile, Argentina) y extrarregión (España, Canadá, EEUU), dirigido a la comunicación y consulta entre esos países sobre los colombianos radicados de forma regular o irregular. Tiene el apoyo del ministerio de Protección Social y la OIM (Organización Internacional de Migraciones). Citado por CSI.
14. Observatorio de migraciones transfronterizas	Países del Cono Sur (con sede en Argentina): INCASUR (Instituto de Capacitación Sindical del Sur) (originado en la CLAT) ha creado el Observatorio Migraciones y Empleo en el Cono Sur en 2005.
15. Creación de áreas funcionales dentro de la Centra	Argentina: la CTA ha creado un Departamento de Migraciones. La CGTRA tiene bajo estudio la creación de un área similar, desde su Secretaría de Relaciones Internacionales. Venezuela: la CGT ha creado departamentos, aplicados a inmigrantes dominicanos.



16. Representación de los emigrantes nacionales residentes en el exterior	Argentina: la CTA tiene un Departamento de Argentinos en el Exterior, a quienes integra, con base en el esquema de afiliación directa. Brasil: la UGT incluyó en su estatuto de 2007 la representación de los "trabajadores brasileños que desempeñan actividades remuneradas en el exterior".
17. Otras actividades promocionales	Rep. Dominicana: CNUS y CNTD trabajan en relación a los inmigrantes haitianos en la industria de la construcción, para su afiliación. En el caso de la CNUS, su afiliada FENTICOMMC (Federación Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción, la Madera y Materiales de Construcción), ha realizado una encuesta a 500 trabajadores haitianos para derivar una estrategia ("En busca de un trabajo decente. Las experiencias laborales de los trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción en la R.Dominicana", 2008), realizado con el apoyo de AFL-CIO/Centro de Solidaridad, y con la autoría de Eulogia Familia, vicepresidente y encargada de políticas de género de la Confederación. Este programa ha estado enfocado en principio sobre la trata de personas en los trabajadores inmigrantes haitianos en cinco áreas vulnerables al trabajo de inmigrantes (zonas francas, plantaciones agrícolas, campesinos, hotelería y turismo y construcción). La CNUS tiene un Departamento de Apoyo a los Trabajadores/as Inmigrantes, bajo la Coordinación de un Equipo Colegiado compuesto por representantes sindicales de las siguientes áreas: género, sector azucarero, zonas francas, construcción, hotelería y turismo, uno campesino. También es apoyada por un programa del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, para asistencia legal, capacitación y organización de los inmigrantes en el área de la construcción y de las trabajadoras domésticas. Actualmente se trabaja en la implementación de un diagnóstico entre los trabajadores agrícolas inmigrantes de la provincia de Monte Plata. En el caso de la CNTD, el trabajo lo realiza la FUTJOPOCIF (Unión de Trabajadores, Juntas de Vecinos, Organizaciones Populares, Comercio Informal y Afines), en relación a dos federaciones haitianas (UASCH y FTPH), también con el apoyo de AFLCIO, así como de Streetnet. Brasil. El Sindicato das Costureiras de Sao Paulo e Osasco, afiliado a Forca Sindical, que desarrolla una estrategia de apoyo a mujeres inmigrantes procedentes de Paraguay, Bolivia y Argentina, que trabajan en talleres clandestinos (recogido en el Seminario Regional CSA Autoreforma Sindical para los Trabajadores en la Economía Informal: Organización y Seguridad Social, Panamá, agosto 2009). Costa Rica. COSIBACR trabaja con la UITA en un diálogo social con las multinacionales bananeras Dole (Estándar Fruit Co.) y Chiquita, para el tratamiento de los emigrantes nicaragüenses en esas empresas. Están también involucrados los supermercados.

