



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

TRABAJAR EN EUROPA

LOS SINDICATOS APOYAN A LOS
TRABAJADORES MÓVILES Y MIGRANTES



Con apoyo de la Comisión Europea

John Monks - Secretario General
Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruselas • Tel: +32 2 224 04 11
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: etuc@etuc.org • www.etuc.org



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Índice

1. PREFACIO.....	2
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MOVILIDAD Y MIGRACIÓN EN LA UE: POSICIÓN DE LA CES	4
4. Hacer que Europa sea un buen lugar de trabajo para todos: PROYECTO “WORKPLACE EUROPE”.....	10
4.1 Enfoque horizontal aplicado por los sindicatos a los temas sobre migración y movilidad	11
4.2 Búsqueda de una terminología común	13
4.3 Integración de la perspectiva de género.....	14
4.4 Metodología	15
5. Acopio de buenas prácticas.....	17
6. Resultados del cuestionario	18
6.1 Participación en el cuestionario	19
6.2 Grupo objetivo	20
6.3 Nivel de acción	20
6.4 Tipos de acción	21
6.5 Cooperación con otras organizaciones	21
6.6 Cooperación con otros países	21
6.7 Recursos para la financiación de las acciones.....	22
7. Análisis de las tres áreas de acción	22
7.1 Área 1: Información, asesoramiento y ayuda a los trabajadores móviles y migrantes	22
Modelo 1: Red del Mercado Laboral del Báltico (<i>Baltic Sea Labour Network</i>)	25
Modelo 2: Centros de información para trabajadores extranjeros CITE-CCOO	27
Importancia:	28
Efectos positivos:.....	28
Modelo 3: “Observatorio y Red de Estructuras de Ayuda a los Inmigrantes y Refugiados Económicos en el Mercado Laboral” de la GSEE (Confederación General de Trabajadores de Grecia)	29
Modelo 4: Consejos Sindicales Interregionales (CSIR)	31
7.2 Área 2: Reclutamiento y sindicalización de los trabajadores migrantes y móviles	32
Modelo 1: Proyecto de participación de los trabajadores migrantes UNISON.....	36



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Objetivo: alentar a los trabajadores migrantes a convertirse en miembros activos de los sindicatos.....	36
Actividades, procesos y etapas:	36
Modelo 2: Sindicalización de los trabajadores migrantes polacos. FNV.....	39
7.3 Área 3: Integración de los trabajadores móviles y migrantes en el movimiento sindical, el centro de trabajo y la vida laboral del país de acogida.....	41
Modelo 1: Comité Nacional de Inmigrantes – CGIL	45
Efectos positivos:.....	48
Modelo 2: Negociación colectiva relativa a los derechos laborales fundamentales y la movilidad transnacional en la empresa Club Mediterranee, CFDT zona Europa-África	48
8. BARRERAS.....	50
8.1 Obstáculos generales	50
8.2 Dificultades técnicas a la hora de desarrollar las acciones	51
8.3 Obstáculos para la sindicalización.....	52
8.4 Reconocimiento de la afiliación sindical a nivel transfronterizo.....	53
8.5 Dilemas sobre la integración.....	54
9. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES	55
9.1 Propuestas de acciones específicas	56
Ámbito internacional.....	56
Ámbito europeo	56
Ámbito nacional	57
9.2 Recomendaciones sobre política de migración	59
La lucha contra el racismo y la xenofobia	59
La lucha contra el dumping social y las inspecciones de trabajo contra las prácticas ilegales	61
Política europea de migración	61
Reconocimiento mutuo de la afiliación sindical: el camino hacia una Tarjeta Europea de Afiliación Sindical.....	62
9.2.6 Resultados y próximas etapas.....	63



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

TRABAJAR EN EUROPA

LOS SINDICATOS APOYAN A LOS TRABAJADORES MÓVILES Y MIGRANTES

1. PREFACIO

Tras su ampliación, la UE se ha convertido en una unión de 27 países con ciertas disparidades en materia de oportunidades de empleo, ingresos y nivel de vida entre sus Estados miembros. Estas disparidades, junto con la promoción activa de la movilidad llevada a cabo por las instituciones europeas, han provocado un desplazamiento cada vez mayor de personas en búsqueda de mejores perspectivas, un trabajo digno y una mejora de su situación económica. Ante la perspectiva del final de las medidas transitorias, que han impedido la libre circulación de los trabajadores, es preciso ahora considerar y reflexionar sobre lo que se puede hacer para que Europa sea un lugar de trabajo idóneo para todos.

La Unión Europea, en su conjunto, es una de las economías más grandes y prósperas del mundo y, por ello, uno de los principales destinos para las personas de países terceros que emigran por razones económicas. A pesar de que los Estados miembros han puesto en práctica políticas de inmigración con la finalidad de restringir el ingreso de personas provenientes de países terceros, la realidad muestra que en los últimos 10 años la UE ha recibido millones de trabajadores provenientes de países situados fuera de sus fronteras, muchos de los cuales entran por vías irregulares.

“Las disparidades cada vez mayores entre los países en lo que se refiere a ingresos, salud, derechos humanos y seguridad funcionan como factores estimuladores de la migración. Emigrar para buscar trabajo se está convirtiendo cada vez más en una estrategia de subsistencia, tanto para los hombres como para las mujeres, debido a la carencia de oportunidades de pleno empleo y trabajo digno que padecen numerosos países subdesarrollados. Al mismo tiempo, la proliferación de sectores económicos con altos requerimientos en materia de cualificación, el aumento de la demanda de trabajadores cualificados, la reticencia de los trabajadores locales a aceptar determinados empleos poco



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

cualificados y los cambios demográficos, como el descenso y envejecimiento de la población en los principales países de destino, actúan como potentes factores de atracción.”¹

Pero la Tierra Prometida no siempre es lo que se espera y muchas veces los trabajadores móviles y migrantes tienen que enfrentar situaciones difíciles, a saber, condiciones de vida y de trabajo deplorables, lo que implica bajos salarios, entornos de trabajo inseguros, práctica ausencia de protección social, denegación de la libertad de asociación y de los derechos de los trabajadores, discriminación y xenofobia, explotación, trabas administrativas, barreras lingüísticas y aislamiento, etc. Con suma frecuencia, estos trabajadores terminan aislados y en incapacidad de resolver los problemas antes referidos, especialmente aquellos relacionados con el trabajo.

La legislación europea y nacional ya ha establecido las bases de la igualdad de trato y la no discriminación, pero la realidad puede ser muy diferente – los trabajadores móviles y migrantes están entre los grupos de trabajadores que más discriminaciones sufren. Las políticas de integración de los trabajadores migrantes que aplican numerosos países de destino dejan mucho que desear. Aun cuando exista una verdadera demanda de trabajadores en los países de destino, éstos siguen poniendo una gran cantidad de trabas. A pesar de las normas internacionales adoptadas para proteger a los trabajadores migrantes, sus derechos se socavan con demasiada frecuencia, especialmente cuando trabajan en situación irregular.

Las diferencias en cuanto a cultura y tradiciones que existen entre los países de origen y los países de destino de los trabajadores también contribuyen a que a éstos se les haga mucho más difícil encontrar las soluciones apropiadas a sus problemas o recibir información, asesoramiento o ayuda o integrarse.

2. INTRODUCCIÓN

La migración por motivos laborales es actualmente un tema de importancia que afecta a todos los Estados miembros de la UE y que ocupa el primer plano de la agenda política. También es un asunto clave para la CES y sus afiliados, debido al papel que desempeñan los sindicatos en la promoción del trabajo digno, la integración y la justicia y cohesión sociales. Es un tema que incide en las normas laborales, el empleo, la protección social y el diálogo social. Los sindicatos deben trabajar para garantizar que los derechos de los trabajadores migrantes y móviles sean protegidos por la legislación, las políticas y las prácticas de los Estados miembros y de las partes interesadas, aplicando un enfoque de migración laboral basado en los derechos.

Aun cuando la libre circulación y la igualdad de trato de los trabajadores dentro de la UE es una de las cuatro libertades fundamentales contempladas en los Tratados de la UE, a menudo la realidad es muy diferente... Alcanzar una libertad de circulación, una igualdad de trato y una movilidad reales dentro del UE de los 27 exigirá grandes esfuerzos si se desea incluir a los nuevos Estados miembros y sus habitantes en el concepto de ciudadanía e identidad europeas.

¹ *International Labour Migration. A rights based approach* (Migración laboral internacional: Un enfoque basado en los derechos). Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, 2010. OIT



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

No obstante, esto sólo se logrará fomentando la cohesión social, a nivel nacional y local, y respetando, sin cuestionarlos, los sistemas de relación laboral y los convenios colectivos.

El presente documento tiene como objetivo explicar las actividades y los esfuerzos que los sindicatos están realizando en toda Europa a fin de prestar ayuda a los trabajadores móviles y migrantes. Su propósito es, igualmente, destacar las experiencias exitosas, así como las trabas y obstáculos con los que se enfrentan los sindicatos en su trabajo diario en esta área. El documento incluye también un análisis de las “mejores prácticas” a fin de determinar de qué manera se puede reforzar la capacidad de participación del movimiento sindical en la conformación de políticas de migración y la promoción de prácticas de migración laboral sensatas, así como la manera de establecer contacto con los propios trabajadores migrantes. Este trabajo pretende, por último, encontrar un “método” de coordinación del trabajo, es decir, cómo harán los sindicatos para hacer frente, en un mundo globalizado, a los nuevos desafíos que se plantearán en el campo de la protección de los trabajadores y de la justicia social y qué principios y pautas pueden desarrollarse en nuestra estrategia relativa a la migración y la movilidad.

A pesar de que la UE y los gobiernos nacionales han instaurado algunos servicios públicos con el fin de ayudar a los trabajadores móviles y migrantes en sus necesidades, quienes realizan el grueso del trabajo son los sindicatos y las ONG.

Bien se sabe que las ONG realizan un buen trabajo de asistencia de los inmigrantes que se encuentran en dificultad (clandestinos, sin techo, etc.), pero cuando se trata de problemas relacionados con el trabajo, los sindicatos son los más indicados para ayudar a los inmigrantes, y es eso efectivamente lo que están haciendo.

La CES iniciará un debate interno con miras a desarrollar una estrategia sindical europea sobre la migración y la movilidad de cara al próximo Congreso de la CES que se celebrará en 2011.

3. MOVILIDAD Y MIGRACIÓN EN LA UE: POSICIÓN DE LA CES

Por libre circulación de trabajadores se entiende que cada nacional de los Estados miembros de la UE tiene derecho a trabajar, y al mismo tiempo vivir, en cualquier país de la UE.

Esta libertad fundamental (establecida en el Artículo 39 del Tratado CE) da derecho a los ciudadanos de la UE a buscar trabajo en otro país, a trabajar en él sin necesidad de un permiso de trabajo, a vivir en él para trabajar, a permanecer en dicho país después de haber ejercido en él un empleo y a ser tratados de la misma manera que los nacionales en lo relativo al acceso al empleo, las condiciones laborales y cualesquiera otras ventajas sociales y fiscales que permitan mejorar el proceso de integración en el país de acogida.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

La libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión Europea está basada en el principio general de la abolición de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de la nacionalidad, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo, el acceso a la vivienda y el derecho del trabajador a la reagrupación familiar. Este principio también establece la puesta en práctica de un sistema que ponga en correspondencia las ofertas de empleo con las solicitudes de empleo a través de servicios que cooperen a nivel europeo.²

Sin embargo, los trabajadores móviles son con frecuencia víctimas de discriminación en las áreas antes mencionadas, razón por la cual la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha reclamado mayor protección y condiciones de movilidad justas. En su **resolución “Condiciones de la libertad de circulación: más protección para los trabajadores y una competencia leal”**, adoptada el 28 de abril de 2009, la CES pidió la plena aplicación de los principios relativos a la libertad de circulación en el contexto de la competencia leal y la adopción de medidas de acompañamiento tanto a nivel nacional como a nivel europeo. Así mismo, hizo un llamado en favor de un mercado interno justo que combine fronteras abiertas con una adecuada protección de los trabajadores, así como la revisión de la Directiva relativa al desplazamiento de los trabajadores a fin de restablecer su objetivo primordial: garantizar un clima de competencia justa y respetar los derechos de los trabajadores.

Los sindicatos a nivel nacional se ocupan de los trabajadores móviles, tratando de ofrecerles asesoramiento y apoyo en el área del empleo y los asuntos sociales.

Según el informe de la Comisión que trata de la primera fase de las Disposiciones Transitorias³, los trabajadores móviles de los países que ingresaron en la UE en 2004 y 2007 produjeron un efecto generalmente positivo en las economías de los Estados miembros; los trabajadores de los 8 nuevos países de la UE, así como de Bulgaria y Rumania, han contribuido considerablemente con el desarrollo económico sostenido, no han causado perturbaciones serias en los mercados de trabajo de los Estados miembros, ni han desplazado de manera significativa a los trabajadores locales o provocado la reducción de sus salarios. El informe

² Reglamento de Consejo (CEE) No [1612/68](#) de 15 de octubre de 1968 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad.

³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Repercusiones de la libre circulación de trabajadores en el contexto de la ampliación de la Unión Europea - Informe relativo a la primera fase de aplicación (1 de enero de 2007 – 31 de diciembre de 2008) de las disposiciones transitorias establecidas en el Tratado de Adhesión de 2005 y conforme con lo exigido en la Disposición Transitoria incluida en el Tratado de Adhesión de 2003 [[COM\(2008\) 765](#)] final.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

señala que, tanto para la UE en general como para la mayoría de los países en particular, los flujos de mano de obra han sido limitados, en comparación con el tamaño de los mercados de trabajo y la afluencia de trabajadores procedentes de países no comunitarios.

No obstante, la CES ha señalado que, en lo referente al aumento de la movilidad de los trabajadores y los servicios, no se han tratado suficientemente las consecuencias de la movilización en el ámbito social ni los problemas y preocupaciones de los trabajadores y los ciudadanos (tanto en los países de origen como en los países receptores). Estos problemas y obstáculos fueron señalados en una investigación llevada a cabo en el marco del proyecto de la CES “**Workplace Europe**” (El trabajo en Europa), en el que participaron varios afiliados al sindicato que trabajan en las áreas de movilidad y migración a nivel nacional.

Los mercados de trabajo transfronterizos están creciendo en numerosos sectores, aquellos donde confluyen la movilidad de la mano de obra y la prestación de servicios (la agricultura, la construcción, el turismo, los servicios comerciales, etc.). Sin embargo, la mayoría de los trabajadores transfronterizos concernidos sabe muy poco acerca de las normas y reglamentos que se aplican a sus empleos o lugar de trabajo (en el país de acogida) y sobre los derechos laborales y las normas (mínimas) en materia de remuneración, condiciones de trabajo y normativa sobre seguridad social que se aplican en sus casos. Muchos viven y trabajan aislados – en parte debido a las barreras lingüísticas – y tienen poco contacto con sus colegas o las comunidades del país que los recibe. Cuando su situación de inmigrante o de empleo no es clara o es irregular o precaria, muchos de ellos viven temiéndole a sus empleadores y/o a las autoridades públicas.

A la mayoría de los trabajadores transfronterizos les es difícil encontrar personas u organizaciones en quienes confiar y que les puedan dar información fiable y una verdadera ayuda.

Los sindicatos pueden desempeñar un papel clave ofreciendo información y asistencia mediante el desarrollo de herramientas e instrumentos adecuados, que sean visibles, disponibles y accesibles, a fin de tender un puente hacia estos trabajadores.

La CES siempre ha apoyado los principios generales sobre los que se fundamenta la Unión Europea en materia de libertad de circulación de los trabajadores dentro de las fronteras de la Unión, igualdad de trato para todos los trabajadores dentro del territorio de la UE e integración social y política de los trabajadores migrantes y los pertenecientes a minorías étnicas.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

En marzo de 2005, en su respuesta al Libro Verde sobre el planteamiento de la UE sobre la gestión de la inmigración económica⁴, la CES reclamó *una política comunitaria sobre inmigración e integración más abierta y dinámica*.

En diciembre de 2005, la CES adoptó una **resolución** relativa a la revisión de las restricciones transitorias aplicables a la libre circulación de los trabajadores de los nuevos Estados miembros. La resolución hace hincapié en el hecho de que, desde un principio, el derecho de los trabajadores a la libre circulación se ha complementado con el derecho de los trabajadores migrantes a ser tratados del mismo modo que los nacionales del Estado miembro de acogida. Por consiguiente, no se puede reconocer el derecho a la movilidad sin reconocer al mismo tiempo los derechos sociales y el derecho a la protección social.

En los últimos años, no obstante, los sindicatos y los trabajadores de toda Europa se han topado con grandes dificultades a la hora de lograr el reconocimiento, la aplicación y el respeto de la igualdad de trato, de los derechos sociales y de la protección social para los trabajadores migrantes y móviles (incluidos los trabajadores desplazados), lo que a su vez ha puesto en peligro los mecanismos de solidaridad de los sistemas sociales y el movimiento sindical.

En abril de 2009, la CES adoptó una nueva **resolución** sobre cómo ofrecer mayor protección a los derechos de los trabajadores en un contexto de movilidad cada vez mayor de los trabajadores y de los servicios, sin caer en el proteccionismo.

Un aspecto importante que caracteriza a la política de la CES es el de reconocer que, en una Europa que está creciendo y ante una economía cada vez más globalizada, ya va siendo hora de que los sindicatos preparen una respuesta adecuada. Los sindicatos deben, por una parte, hacer uso de sus recursos actuales y potenciales y, por otra parte, adaptarse a las nuevas circunstancias – como, por ejemplo, una mayor movilidad – en un contexto de “europeización” del mercado laboral. El movimiento sindical europeo, que abarca una parte importante de Europa, debe tener capacidad para desarrollar una cooperación transfronteriza, mecanismos de apoyo mutuo y modelos de organización y convenios colectivos innovadores. Debe, así mismo, solucionar los problemas relacionados con la afiliación sindical, a menudo limitada a los ámbitos empresarial o sectorial, dejando de lado a los trabajadores que se desplazan a través de las regiones y de las fronteras.

Este es el gran reto que tienen por delante la CES y sus afiliados.

⁴ En la siguiente página puede consultarse la versión en inglés: <http://www.etuc.org/a/1159>



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Los afiliados ya están desarrollando algunas buenas prácticas en varios países y regiones de Europa. En 2004, los sindicatos finlandeses crearon una oficina en Tallinn para brindar información y asesoramiento a los trabajadores estonios interesados en trabajar en Finlandia⁵, y ahora están desarrollando varias iniciativas en toda la región báltica; los dirigentes sindicales polacos fueron a Londres a trabajar con el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC - Trade Union Congress) a fin de ofrecer información y asesoramiento a los trabajadores polacos que trabajan en Reino Unido; los sindicatos austriacos concluyeron un acuerdo con los sindicatos húngaros para ofrecer asistencia jurídica y ayuda a los afiliados sindicales húngaros que trabajan en Austria. Los sindicatos italianos, por su parte, están considerando la posibilidad de modernizar su viejo sistema de ayuda a los italianos que trabajan en el exterior, el Patronato, y convertirlo en un servicio destinado a todo tipo de trabajadores migrantes.

La CES desea juntar todas estas experiencias – incluyendo las experiencias ganadas con los CSIR (Consejos Sindicales Interregionales) a fin de proporcionar a los activistas sindicales de toda Europa información, formación y ayuda en el desarrollo de acciones y actividades similares, y ayudar a generar sistemas transfronterizos más elaborados y amplios en lo que concierne a la información, el asesoramiento y la ayuda para los trabajadores migrantes y/o móviles.

Todos los Estados miembros de la UE se ven afectados por el flujo de inmigración internacional, y han acordado desarrollar una política común de inmigración a nivel comunitario. La Comisión Europea (CE) ha lanzado propuestas para desarrollar dicha política con la intención de reformar las políticas de inmigración restrictivas implantadas desde 1970 en la mayoría de los Estados miembros. Sin embargo, las últimas propuestas presentadas por la Comisión muestran aparentemente que el verdadero objetivo de la Política de Inmigración de la UE es simplemente sacar provecho del efecto positivo de la inmigración en la economía. Al abrir canales de acceso a los trabajadores migrantes altamente cualificados y no residentes (como los trabajadores estacionales y los trabajadores destinados por su empresa a otro país), los trabajadores migrantes ya no se beneficiarían de las ventajas que implica ser residentes en la UE, no serían tratados de igual manera que los nacionales y serían enviados a sus países de origen una vez que las economías europeas dejen de necesitarlos. Según la Comisión, la población europea sería más receptiva a una inmigración que acepte salarios bajos y abandone el país antes de necesitar cualquier asistencia social o generar gastos adicionales al Estado.

La CES es partidaria de una política comunitaria global sobre migración, integración y desarrollo; una política que ofrezca vías legales para la migración y que mismo tiempo aplique y haga respetar rigurosamente las normas laborales, garantizando la igualdad de trato entre trabajadores migrantes y locales. La CES se manifiesta asimismo completamente a favor de la

⁵ Esta oficina está cerrada ahora, desafortunadamente. No porque no haya tenido éxito, sino por no haber obtenido los fondos necesarios para funcionar.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

igualdad de derechos para todos los grupos de migrantes. Se necesita una política de migración dinámica, que ofrezca vías legales para la migración y promueva políticas de integración apropiadas.

Se debe animar a los Estados miembros a aplicar medidas de protección y asistencia a los nacionales de países terceros en los territorios donde éstos están empleados y a evitar dedicarse únicamente a tratar de enviar a sus países a todos aquellos que se hayan quedado sin empleo. El aumento en los niveles de desempleo ha ensombrecido las posibilidades de inmigración regular y ha traído consigo un incremento en el número de nacionales de países terceros que han perdido sus empleos y, por ende, sus permisos de trabajo y de residencia. Muchas veces, los trabajadores migrantes no tienen derecho a una protección social adecuada ni en las mismas condiciones que los trabajadores locales; por consiguiente, no se debe subestimar el impacto de la crisis en los inmigrantes. Existe un grave riesgo de que aumente el número de inmigrantes irregulares y, por consiguiente, los niveles de pobreza, minando con ello la cohesión social en aquellas regiones donde los índices de desempleo y de población inmigrante son altos.

La CES se enfrenta a un reto complejo: ofrecer a los ciudadanos y trabajadores de Europa (incluyendo a sus actuales habitantes inmigrantes y de minorías étnicas) la posibilidad de una Europa social sostenible y contribuir al desarrollo de un proceso de globalización más justo donde el progreso social y económico vayan de la mano en todas partes del mundo. La CES apoya la adopción de una política comunitaria de migración e integración más dinámica en beneficio de la población europea de hoy y del futuro; una política basada en el reconocimiento de los derechos sociales fundamentales de los ciudadanos actuales y futuros e integrada en políticas de empleo y de desarrollo energéticas.

Sindicatos sin fronteras

En 1999, en el Congreso de Helsinki, la CES aprobó una **resolución** (“Sindicatos sin fronteras”) encaminada a desarrollar sistemas transfronterizos de apoyo mutuo, de tipo bilateral y multilateral, facilitando con ello la solidaridad y el entendimiento mutuo y contribuyendo a la cohesión social en una Unión Europea ampliada.

La resolución reclamaba la “europeización” de los sindicatos y el refuerzo de su capacidad para actuar a nivel europeo a través de la CES y de las federaciones industriales europeas y exigía asimismo el desarrollo de la solidaridad transfronteriza a fin de garantizar y defender los derechos de los trabajadores en formación práctica profesional sea cual sea la afiliación sindical nacional de éstos.

En 2007, durante su 11º Congreso celebrado en Sevilla, la CES ratificó su compromiso de trabajar en pro de un verdadero movimiento sindical europeo “sin fronteras”. En 2010, la CES inició algunos debates sobre la manera de profundizar en este tema. A tal fin, lanzó recientemente una consulta, con ayuda del Instituto Sindical Europeo (ETUI), sobre las



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

diferentes experiencias de los sindicatos nacionales y sectoriales que reconocen la afiliación transfronteriza.

4. Hacer que Europa sea un buen lugar de trabajo para todos: PROYECTO “WORKPLACE EUROPE”

“Hacer de Europa un buen lugar de trabajo para todos” significa que los sindicatos deberán hacer mayores esfuerzos y dedicar recursos a las actividades destinadas a prestar asistencia y apoyo a los trabajadores migrantes y móviles partiendo de un enfoque horizontal y en todos los niveles.

A través de la investigación llevada a cabo en el marco del proyecto, procuramos hacer un inventario de todas las actividades a objeto de determinar cuáles son las áreas de acción sindical fuertes y bien desarrolladas y cuáles son las áreas débiles y problemáticas en las que deben focalizarse las organizaciones de trabajadores.

Aun cuando el proyecto se había centrado inicialmente en las acciones dirigidas a los trabajadores móviles, el trabajo de investigación demostró que, en lo que concierne a la ayuda y la asistencia, los sindicatos raras veces hacen la diferencia entre trabajadores extranjeros comunitarios y trabajadores extranjeros no comunitarios. Por ello fue difícil separar los dos ámbitos a la hora de abordar las diferentes actividades llevadas a cabo. Sin embargo, esta circunstancia hizo mucho más complejo el análisis.

Los objetivos principales del proyecto eran, en términos generales, los siguientes:

- Recabar información sobre las actividades sindicales dirigidas a ayudar a los trabajadores migrantes y móviles y a sus familias, ofrecer mayores posibilidades y oportunidades de acceso a un trabajo digno y la inclusión e integración en el lugar de trabajo y en las sociedades de acogida.
- Buscar medios innovadores de información, ayuda, protección y organización de los trabajadores migrantes y móviles y sus familias.

Con la finalidad de:

- Ayudar a los trabajadores migrantes y móviles (incluyendo a los trabajadores estacionales y desplazados) a superar las trabas y obstáculos que les impidan participar de manera plena e igualitaria en los mercados laborales de toda Europa.
- Informar a los sindicatos de toda Europa acerca de las buenas prácticas y hacerse cargo de acciones y actividades similares en otros países y/o sectores.
- Desarrollar modelos de buenas prácticas que puedan difundirse y copiarse en toda Europa.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Siguiendo el planteamiento inicial observamos que el proyecto representaba un área de estudio sumamente vasta, con una gran cantidad de diferencias en lo que respecta a la realización de actividades. Las perspectivas de país de origen y país de destino variaban extensamente y eran contradictorias en algunas ocasiones. Algunos países eran al mismo tiempo países de origen y de destino e incluso países de tránsito para los nacionales no comunitarios. Encontramos países con un alto número de inmigrantes, donde las organizaciones eran más conscientes y activas en esta área que en aquellos países donde el número de trabajadores migrantes y móviles era muy inferior.

No obstante, en todos los casos, se hizo evidente que entre los sindicatos se había desarrollado una cooperación internacional sólida, no sólo a nivel intracomunitario, sino también dentro de las organizaciones de países terceros, añadiendo con ello riqueza, pero también complejidad, al área investigada. La cooperación internacional se ha mostrado como un factor clave para el éxito de cualquier acción sindical que tenga que ver con la migración y la movilidad, dado que la ayuda y el entendimiento mutuos son temas sumamente importantes en este sentido.

Por último, es importante prestar atención al hecho de que las actividades sindicales a nivel nacional también pueden variar en función de una serie de circunstancias. Una de ellas es el grado de fuerza e influencia de los sindicatos. Por ejemplo, los sindicatos italianos, españoles y griegos han desarrollado, gracias a la importancia que éstos tienen en sus respectivos países, una extensa red de centros de información en todo el país a fin de brindar asesoramiento y apoyo a los trabajadores migrantes y móviles. En cambio, los sindicatos con menos poder suelen quejarse de la imposibilidad que tienen de desarrollar actividades especiales en este tipo de área, debido, principalmente a la falta de recursos y a la reticencia de sus propios afiliados.

También es preciso tener en cuenta otros contextos, como las diferencias que existen entre los diferentes Estados miembros de la UE en lo que se refiere a las condiciones económicas y las condiciones del mercado laboral, los factores contextuales e históricos nacionales y/o las características de los inmigrantes en cada país, aun cuando dichos aspectos no hayan sido examinados en este estudio.

4.1 Enfoque horizontal aplicado por los sindicatos a los temas sobre migración y movilidad

Los sindicatos de Europa han participado de manera muy activa en la tarea de ayudar a los trabajadores migrantes y móviles. Con los años y la experiencia, han logrado descifrar la migración partiendo de un enfoque horizontal y desarrollando acciones a todos los niveles de intervención.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

El primer nivel de acción se centra generalmente en la intervención directa dirigida a atender la necesidad inicial de ayuda de los trabajadores migrantes y móviles. Dicha intervención la llevan a cabo fundamentalmente las federaciones y las secciones sindicales locales. La ayuda a los trabajadores implica en esta primera fase:

- Brindar información relativa a sus derechos, el mercado laboral y el país en diferentes idiomas para ayudar a superar las primeras barreras lingüísticas que puedan existir.
- Prestar ayuda en caso de reclamaciones relacionadas con el trabajo.
- Ofrecer asesoramiento y prestar servicios jurídicos en caso de que se requiera representación legal para algún proceso judicial relacionado con el trabajo.
- Ayudar a los trabajadores a organizarse y a luchar por sus derechos.
- Hacer que los trabajadores se afilien al sindicato.

No obstante, estas actividades tienen que ser complementadas por los empleadores, las empresas y los centros de trabajo. Generalmente son las federaciones las que desarrollan dichas actividades, aunque también lo hacen las confederaciones. Las actividades a este nivel suponen:

- Negociaciones encaminadas a introducir en los convenios colectivos mecanismos que garanticen el respeto y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y móviles y a eliminar cargas y obstáculos.
- Acuerdos para fomentar la integración y la no discriminación, incluyendo la gestión de la diversidad.
- Supervisión de los centros de trabajos a fin de asegurarse de que la legislación laboral está siendo respetada y cooperación en las inspecciones de trabajo.
- Crear conciencia sobre la importancia del diálogo social a diferentes niveles en temas específicos que conciernen a los trabajadores migrantes y móviles.

Debido al estrecho vínculo que existe entre la situación de los trabajadores migrantes y el estado de la política en materia de inmigración, los sindicatos se han involucrado y han desarrollado mecanismos para ejercer influencia en aquellas decisiones de los gobiernos y de los poderes públicos que afectan a estos trabajadores. Los sindicatos, en su calidad de interlocutores sociales, constituyen la fuerza que promueve la mejora de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores migrantes y móviles mediante:

- La participación en la creación y/o modificación de las leyes sobre inmigración: migración legal e ilegal, regulación del mercado laboral, etc.
- La participación en observatorios del mercado laboral y sociales dedicados a cuestiones relativas a la migración.
- La participación, en varios países, en el proceso de toma de decisiones a fin de determinar las carencias en el mercado de trabajo.
- El desarrollo de programas conjuntos con los gobiernos y los poderes públicos para la acogida, información y ayuda a los trabajadores migrantes y móviles.
- La negociación y solicitud a los poderes públicos de eliminar las cargas y obstáculos a la movilidad.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

- El trabajo dedicado a lograr el reconocimiento de las cualificaciones a fin de evitar el despilfarro de cerebros.

La migración y la movilidad repercuten de manera seria en las sociedades, y los sindicatos saben que trabajar con la población local en los países de origen y de destino también es un asunto de gran importancia. Por ello, se han dedicado recursos y esfuerzos a actividades como:

- La sensibilización de las poblaciones locales a fin de combatir el racismo y la xenofobia y promover la integración y la igualdad de derechos a través de manifestaciones, eventos culturales y deportivos, actos, etc.
- La organización de acuerdos de cooperación con organizaciones de la sociedad civil destinados a ayudar en temas sobre migración no relacionados con el trabajo.
- La ayuda a iniciativas y peticiones de las comunidades que tengan que ver con las personas migrantes y móviles.
- La participación en la cooperación al desarrollo de países terceros a fin de evitar las consecuencias negativas de la migración en los países de origen: fuga de jóvenes, fuga de cerebros, carencias en el mercado laboral, abandono en el país de origen de los hijos de migrantes, etc.

4.2 Búsqueda de una terminología común

Tanto en la fase inicial como durante las primeras discusiones del presente proyecto, ha quedado claro que no hay un consenso en lo que se refiere a las definiciones básicas de los términos de trabajadores migrantes y móviles y que dichos términos se emplean de diferentes maneras. Las definiciones adoptadas para efectos del presente proyecto y consideradas como las más comúnmente aceptadas son las siguientes:

- **Trabajador móvil:** persona que tiene la nacionalidad de uno de los 27 Estados miembros de la UE y que trabaja en otro Estado miembro de la UE. Definición basada en los derechos de movilidad: libre circulación de las personas dentro de la UE.
- **Trabajador inmigrante en situación regular:** persona que tiene la nacionalidad de un país tercero (= no comunitario) y que reside y trabaja de manera legal en un Estado de la UE.
- **Trabajador fronterizo:** persona que trabaja en uno de los Estados miembros de la UE pero que está domiciliada en el territorio de otro Estado miembro de la UE a donde ésta regresa con frecuencia (una vez por semana, como mínimo).
- **Trabajador desplazado:** persona que, en el marco de la prestación de servicios (es decir, como trabajador de un subcontratista extranjero, de un intermediario o de un proveedor de servicios), y por un periodo de tiempo limitado, realiza su trabajo en el



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

territorio de un Estado miembro de la UE diferente del Estado miembro donde trabaja habitualmente. (No debe confundirse con los trabajadores desplazados de países terceros que trabajan en un país tercero).

Sin embargo, los seminarios organizados a nivel regional han demostrado que los términos “trabajador migrante” y “trabajador móvil” son conceptos que se utilizan frecuentemente para describir las mismas situaciones, especialmente en las regiones transfronterizas con un alto porcentaje de trabajadores que cruzan la frontera con frecuencia y donde los términos de trabajador migrante y trabajador móvil se emplean con el mismo significado, es decir, el trabajador de otro país, fuera de la región fronteriza, independientemente de que su país de origen sea un Estado miembro de la UE o no. Esta reiterada confusión revela que: 1) los sindicatos no hacen ninguna diferenciación cuando se trata de realizar actividades de ayuda a los trabajadores extranjeros; 2) no se asume que los trabajadores móviles son iguales que los trabajadores nacionales en lo que se refiere a derechos y situación legal; 3) es necesario llegar a un consenso sobre los términos fundamentales.

4.3 Integración de la perspectiva de género

La dimensión de género ha sido importante para el proyecto desde el principio, teniendo en cuenta que:

- Un porcentaje cada vez mayor de trabajadores migrantes o móviles son mujeres.
- La movilidad genera problemas específicos para las mujeres trabajadoras y sus familias, debido a que éstas siguen siendo las que principalmente se ocupan del cuidado de los hijos y de los familiares a cargo, si bien los hombres trabajadores migrantes enfrentan cada vez más los mismos problemas.
- La información, el asesoramiento, la ayuda y la protección de las mujeres trabajadores migrantes deben adaptarse a sus necesidades específicas.

A objeto de prestar especial atención a las mujeres y a sus necesidades específicas, procuramos hacer una investigación de las acciones que llevan a cabo los sindicatos a favor de las mujeres trabajadoras migrantes y móviles.

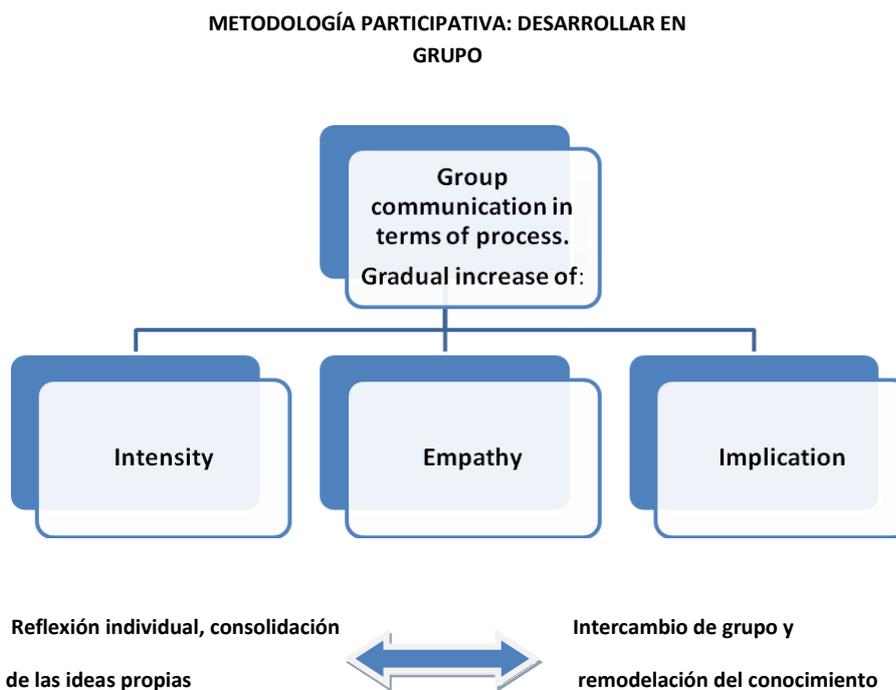
Sin embargo, no se encontró ninguna acción relacionada con las necesidades específicas de las trabajadoras migrantes y móviles y durante las discusiones en los seminarios regionales no se planteó ninguna cuestión específica relacionada con este tema. Aun cuando puedan sugerirse ciertas razones que expliquen esta inacción (a saber, que no hay necesidad de organizar acciones específicas dirigidas a las mujeres trabajadoras porque éstas enfrentan los mismos problemas que los hombres), el hecho de que no se haga ninguna investigación al respecto hace difícil encontrar una explicación y deja la puerta abierta a futuros debates.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

4.4 Metodología

La metodología que se aplicó en este proyecto combina diferentes técnicas que se complementan entre sí [in a process](#).



Los objetivos del presente proyecto eran los siguientes:

1. delinear y buscar vías e instrumentos innovadores para la acción y la actividad sindicales transfronterizas a fin de ayudar a los trabajadores migrantes y/o móviles (incluyendo a los trabajadores estacionales y desplazados) a superar las trabas y obstáculos que les impidan participar de manera plena e igualitaria en los mercados laborales de toda Europa;
2. informar a los sindicatos de toda Europa acerca de las buenas prácticas desarrolladas por colegas en otros sitios y discutir con ellos de qué manera pueden asumir acciones y actividades similares en sus países y/o sectores;
3. desarrollar un modelo (o varios modelos) de buenas prácticas que puedan difundirse y copiarse por toda Europa.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Los objetivos antes mencionados se corresponden con las metas que persigue el estudio sobre la acción participativa, orientado a mejorar el desempeño de la comunidad en un área de interés particular; en otras palabras, mejorar el desempeño de los sindicatos cuando éstos llevan a cabo acciones en el campo de la movilidad y la migración a fin de prestar una mejor ayuda a estos trabajadores.

El estudio sobre la acción participativa es al mismo tiempo una metodología de investigación y un proceso de intervención social en el que los participantes son a la vez sujetos activos y elementos principales de los proyectos de transformación de los entornos social, institucional y organizacional de los que forman parte. Este método no ofrece una lista de soluciones, pero alienta el intercambio entre las personas y los grupos, lo que, tras el proceso de reflexión, contribuye a mejorar su desempeño.

Una de las razones por las que hemos decidido aplicar este método es porque el estudio participativo procede según ciclos que se repiten, en los que los investigadores y la comunidad a) comienzan identificando los temas, preocupaciones y problemas principales, b) inician la investigación, c) generan la acción, d) sacan un aprendizaje de esta acción y e) inician un nuevo ciclo de investigación y acción. Este método de trabajo se ajusta perfectamente a los propósitos de este proyecto, y el mismo debe servir de base para el seguimiento del proyecto.

A fin de identificar los temas, preocupaciones y problemas principales, así como delimitar el ámbito de acción, se elaboró un cuestionario según el modelo DELPHI: un método de previsión sistemático e interactivo que depende de un grupo de expertos. En este caso, se pidió a las personas de los sindicatos especializadas en el tema de la movilidad y migración rellenar el cuestionario. Las respuestas fueron seguidamente analizadas y presentadas a los participantes en los seminarios regionales a modo de feedback a fin de permitirles revisar sus primeras respuestas a la luz de las respuestas del resto del grupo. La finalidad de ello era convergir hacia la respuesta correcta o ponerse de acuerdo sobre una respuesta.

Durante los seminarios, los participantes tuvieron la oportunidad de:

- examinar las acciones sindicales dirigidas a los trabajadores migrantes;
- discutir e intercambiar puntos de vista sobre estrategias sindicales encaminadas a mejorar las condiciones de los trabajadores migrantes;
- identificar las áreas de cooperación entre sindicatos;
- juntar propuestas para acciones y/o estrategias sindicales futuras a nivel nacional y de la Unión Europea.

El trabajo dedicado a alcanzar las metas antes mencionadas a través de la construcción del conocimiento en grupo tenía como objetivo final generar recomendaciones y propuestas sobre cómo adaptar adecuadamente las acciones sindicales a la nueva realidad de los trabajadores



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

móviles y migrantes en la UE. Aun cuando algunas de dichas propuestas fueron sugeridas durante los seminarios, las recomendaciones y propuestas finales serán elaboradas por los grupos de trabajo que se reunirán en el transcurso de la conferencia final.

5. Acopio de buenas prácticas

Se realizó un inventario de ejemplos de buenas prácticas y experiencias logradas a través de las acciones sindicales en el área de la migración y se actualizó la información recopilada en 2006 por medio de una encuesta llevada a cabo entre algunas organizaciones miembros de la CES y estructuras específicas (sindicatos u otros) en las que los sindicatos participan en relación al tema de la movilidad (CSIR).

El cuestionario estaba dividido en tres grandes áreas de acción:

1. Ofrecer información, asesoramiento y ayuda a los trabajadores migrantes y móviles:
 - a) en su país de origen (antes de partir) y/o;
 - b) en el país de acogida.
2. Organizar y reclutar trabajadores migrantes o móviles:
 - a) afiliarlos a los sindicatos establecidos en el país de acogida y/o;
 - b) reconocer su afiliación a sindicatos establecidos en el país de origen.
3. Integrar a los trabajadores migrantes o móviles en el movimiento sindical, el centro de trabajo y la vida laboral del país de acogida.

El cuestionario incluía una serie de preguntas para recopilar información sobre los principales obstáculos y los logros más importantes alcanzados con las acciones desarrolladas. Esta información ha sido clave para determinar futuras estrategias de acción.

El cuestionario incluía asimismo varias preguntas destinadas a recopilar información sobre temas polémicos considerados como factores importantes para entender lo que significan las políticas y prácticas sindicales relacionadas con la movilidad y la migración, entre ellas:

- preguntas sobre el reconocimiento de la afiliación y los requisitos que se exigen a los trabajadores migrantes y móviles para afiliarse;
- preguntas sobre las políticas sindicales relacionadas con la integración de los trabajadores migrantes y móviles en los centros de trabajo y en los mercados laborales a través de convenios colectivos y prácticas de diálogo social.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

6. Resultados del cuestionario

El cuestionario estaba dividido en tres áreas diferentes, y a los participantes se les pidió contestar únicamente las preguntas de aquellas áreas donde habían desarrollado acciones.

La complejidad y amplitud del tema (movilidad y migración dentro de la UE), además del objetivo de recopilar la mayor cantidad de información posible, hicieron que el cuestionario resultase más largo de lo previsto y a veces difícil de completar. Sin embargo, la utilidad e interés del cuestionario quedaron demostrados por la cantidad de respuestas obtenidas y la calidad de la información recogida.

Obtuvimos en total 112 respuestas⁶, lo que, en términos generales, se consideró como un gran éxito, si se compara además con la cantidad de información recopilada en 2006, si bien se registraron algunos problemas relacionados con los canales de distribución y el cuestionario no llegó a los niveles más bajos de las organizaciones. A pesar de haberse impartido instrucciones claras a objeto de que los cuestionarios fuesen reenviados a los sindicatos (las federaciones) y las secciones regionales y locales, fueron pocas las respuestas que recibimos de estos niveles. Se suponía que estas estructuras estaban en estrecho contacto con los trabajadores migrantes y móviles y que la información sobre las prácticas que éstos desarrollan habría sido sumamente útil para nuestra investigación, ya que la misma habría añadido una perspectiva diferente, basada en un sector específico y en la realidad que viven estos trabajadores.

El cincuenta y tres por ciento (53%) de las respuestas se referían a la parte de **información, asesoramiento y ayuda** a los trabajadores migrantes y móviles. Estos resultados muestran que los sindicatos se preocupan por atender las necesidades de los trabajadores migrantes, ya que más de la mitad de las respuestas ilustraban sobre actividades que habían estado dedicadas a este tema. Cabe destacar igualmente que los sindicatos suelen estar altamente satisfechos de los resultados obtenidos con estas actividades, considerando la inversión que éstas representan.

Por lo que respecta a las actividades de **organización y reclutamiento** de los trabajadores migrantes y móviles, el 24% de las respuestas obtenidas describía prácticas en esta área. Muchas de las personas que habían participado en los seminarios regionales señalaron la gran

⁶ Cada área respondida equivalía a una respuesta.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

dificultad que suponía reclutar trabajadores migrantes y móviles, debido no solamente a una serie de obstáculos, como el idioma o la diferencia de cultura, sino también porque en muchos casos dichos trabajadores están concentrados en sectores donde el trabajo de reclutamiento resulta, por lo general, difícil debido a la precariedad y las malas condiciones laborales de éstos. Estas dificultades, las pocas probabilidades de éxito y la falta de recursos hacen que les sea difícil a los sindicatos desarrollar actividades específicas para organizar a los trabajadores migrantes y móviles. Sin embargo, la falta de participación de los sindicatos sectoriales (las federaciones) podría ser una explicación de por qué las actividades de organización y reclutamiento sólo representan una cuarta parte del total de las respuestas.

Sobre el tema de la **integración** de los trabajadores móviles y migrantes en el movimiento sindical, los centros de trabajo y la vida laboral del país de acogida, las respuestas obtenidas representaron un 23% del total de respuestas. Al respecto, son varios los factores que podrían explicar esta pasividad en lo que concierne a la negociación colectiva, los mercados laborales y las sociedades. Una vez más, si bien es cierto que ello podría deberse a la falta de experiencia del sector, también podría ser una consecuencia de la falta de evaluación y de datos referentes a la integración de los trabajadores extranjeros en las sociedades de la UE y, especialmente, en los mercados laborales. La gestión de la diversidad es un tema nuevo que muchos sindicatos están aprendiendo a manejar.

El análisis de los cuestionarios, así como las discusiones mantenidas en los seminarios regionales, mostraron que, en general, los sindicatos se dan cuenta de que las acciones que éstos emprenden con objeto de informar, asesorar y ayudar son actividades de tipo global, que cubren las tres áreas. Los participantes coincidieron en que proveer información, asesoramiento y ayuda a los trabajadores migrantes y móviles:

- permite acercarlos al movimiento sindical mostrándoles de antemano lo que significa un sindicato, de qué manera éste puede ayudarlos y por qué es importante formar parte de un sindicato;
- facilita la organización y el reclutamiento de estos trabajadores, que se habrán beneficiado previamente de los servicios prestados y habrán estado en contacto con las organizaciones sindicales;
- los ayuda a integrarse en el mercado laboral, en los centros de trabajo y en los sindicatos, dado que éstos reciben información y formación sobre cuestiones importantes relativas a la legislación, las normas, los idiomas, las costumbres y las tradiciones y también reciben asistencia en sus procesos de adaptación a la nueva sociedad de acogida.

6.1 Participación en el cuestionario



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Todos los países miembros de la UE respondieron al cuestionario, a excepción de Suecia y Rumania. También respondieron Croacia – incluida en el proyecto en calidad de país candidato a la adhesión – y Noruega.

Los dos países que más participaron fueron España (17 respuestas) e Italia (14). Otros países que también participaron mucho fueron Alemania (9), Finlandia (9) y Bélgica (8).

Si nos fijamos en las diferentes estructuras sindicales y su participación en el cuestionario, observaremos que las confederaciones enviaron el 60% del total de respuestas. El segundo grupo más grande fueron los CSIR, con un 20%, mientras que la participación de las secciones regionales y los sindicatos sectoriales tan sólo fue de un 10%.

6.2 Grupo objetivo

Inicialmente, el grupo objetivo del estudio eran los trabajadores migrantes y móviles, incluidos en ellos los trabajadores desplazados y los nacionales de países miembros de la UE y de países en vías de adhesión o candidatos a la adhesión. Sin embargo, se convino en que los trabajadores migrantes de países terceros que trabajan en el territorio de la UE no debían ser excluidos del estudio, menos aún sabiendo que la CES aspira – como garantizan los tratados y políticas de la UE – que se trate por igual a todos los trabajadores en el territorio de la UE.

Las respuestas a los cuestionarios permiten deducir que las acciones sindicales tratan de abarcar todo tipo de trabajadores extranjeros, sin distinción por razones de nacionalidad, ciudadanía europea o situación administrativa. En la mayoría de los casos, las personas que participaron en los seminarios señalaban que era muy difícil hacer este tipo de distinciones cuando se trata de una acción sindical.

Sin embargo, el grupo con mayor puntuación fueron los nacionales de la UE, que representaron un 75% de las respuestas, 15 puntos más que la opción “todos los migrantes”. La razón de ello es que muchas de las actividades de información llevadas a cabo en los CSIR se relacionan únicamente con los trabajadores móviles, es decir, los nacionales de un país miembro de la UE.

6.3 Nivel de acción

Una vez más, las respuestas a esta pregunta indican que las actividades intentan abarcar diferentes niveles. Las más comunes son las actividades a nivel nacional y regional. Esto guarda relación con el tipo de estructuras que han enviado el mayor número de respuestas: los CSIR y las confederaciones.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Las estructuras menos comunes son las de tipo local y sectorial, debido a la muy escasa participación de las secciones locales y de los sindicatos sectoriales (las federaciones), consecuencia, en parte, de algunas dificultades que hubo en cuanto a la difusión del cuestionario.

Por otra parte, la cooperación en las regiones transfronterizas fue significativa, considerando el gran número de actividades a este nivel. Sin embargo, la cooperación internacional se sitúa a un nivel muy bajo fuera de las estructuras de los CSIR.

6.4 Tipos de acción

En lo que concierne a la variedad de formas de acción, el tipo más común eran las publicaciones. Los seminarios, las conferencias y los servicios también figuraban entre las más utilizadas.

Otros tipos de acciones corrientes son las redes, la formación sindical y las campañas.

Las jornadas de puertas abiertas y los eventos culturales son, por el contrario, las acciones que menos se realizan, lo que es normal, si se considera que estas actividades son las que más se alejan de las acciones que suelen emprender los sindicatos.

6.5 Cooperación con otras organizaciones

De las 112 respuestas, 90 se consideraron como acciones realizadas en colaboración con otros sindicatos – especialmente en el área de la información, el asesoramiento y la ayuda a los trabajadores migrantes –, mientras que en las otras dos áreas la cooperación entre sindicatos representaba menos de la mitad.

Alrededor del 40% de las respuestas correspondía a acciones realizadas en colaboración con organizaciones no gubernamentales (ONG), aunque si se analizan los contenidos de tales acciones podría deducirse que éstas reflejaban más un deseo o intención de los encuestados que un verdadero tipo de colaboración.

6.6 Cooperación con otros países

El nivel de la cooperación internacional basada en la migración y la movilidad parece ser más bajo de lo que se esperaba, particularmente la cooperación con países terceros.

La cooperación en las regiones transfronterizas a través de las estructuras de los CSIR constituye, no obstante, un ejemplo a seguir en el futuro.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

El análisis de las respuestas permite identificar ciertas tendencias de vínculos en materia de cooperación que coinciden con los flujos de migración y los vínculos históricos; por ejemplo:

- Los CSIR en las regiones europeas transfronterizas.
- La Región del Báltico: Finlandia, Suecia, Noruega, Dinamarca, Alemania, Polonia, Lituania, Letonia y Estonia.
- Hungría, Rumania y Serbia.
- España, Marruecos, Senegal, Mauritania, Ecuador, Colombia, Bolivia y Perú.
- Francia y España.
- España, Portugal y Marruecos.
- Finlandia y Estonia.
- Letonia, Irlanda, Suecia, Dinamarca y Alemania.
- Estonia y Polonia.
- Grecia, Albania y Egipto.

6.7 Recursos para la financiación de las acciones

Una de las principales barreras señaladas por los participantes cuando se trata de llevar a cabo acciones sobre migración y movilidad es la falta de recursos, principalmente económicos.

Con referencia a las respuestas, en 83 de las 112 se señalaba que la financiación provenía del mismo sindicato, mientras que el 41% del total utilizaba fondos europeos. Un 35% de las acciones se realizaba con fondos nacionales y regionales y sólo un 13% declaraba haber utilizado otros recursos; por ejemplo, fondos provistos por los empleadores.

Estos porcentajes dan una idea del gran esfuerzo que están realizando los sindicatos al destinar una parte de sus recursos a este tipo de acciones, en ocasiones, teniendo que hacer frente a las reticencias de sus propios afiliados.

7. Análisis de las tres áreas de acción

Una buena parte del cuestionario estaba dedicada a recoger información sobre los contenidos de las buenas prácticas desarrolladas por las organizaciones. El estudio que se hizo de las respuestas ha revelado datos interesantes que hemos expuesto en el presente trabajo.

7.1 Área 1: Información, asesoramiento y ayuda a los trabajadores móviles y migrantes



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Como ya se ha señalado anteriormente, las actividades de información, asesoramiento y ayuda a los trabajadores móviles y migrantes suelen ser de carácter global, y las mismas buscan abarcar las tres áreas principales. Tras evaluar minuciosamente los contenidos de este tipo de prácticas, conviene hacer una distinción entre:

- **Acciones dirigidas a preparar y a adaptar los sindicatos a fin de que éstos puedan dar las respuestas adecuadas a los trabajadores migrantes y móviles** (alrededor del 20% del número total de acciones comprobadas con respecto al área 1): por ejemplo, la *Baltic Sea Labour Network* (Red del Mercado Laboral del Báltico)⁷ o el proyecto Mobilnet de Eurocadres.

Estas acciones comprenden generalmente actividades como reuniones transfronterizas entre los observatorios del empleo transfronterizos (CSIR); estudios destinados a evaluar el terreno antes de realizar cualquier acción (proyectos Leonardo); redes de cooperación sindicales de diferentes países para el intercambio de información y conocimientos con el objeto de perfeccionar el desarrollo de actividades de apoyo a los trabajadores migrantes y móviles (BSLN); reuniones para entablar relaciones con otras organizaciones que trabajan en este campo, tales como las organizaciones de migrantes, las ONG, los medios de comunicación de migrantes, etc. (la LBAS en Letonia y la EKA⁸ en Grecia).

Las actividades que desarrollan en particular los CSIR prevén la creación de observatorios del empleo transnacionales para todo lo relacionado con los mercados laborales, las cualificaciones y competencias, las necesidades en materia de formación, los datos sociales, el trabajo de temporada, etc. Los CSIR representan estructuras sólidas y eficaces para la cooperación sindical en actividades como reuniones, cursos de formación, estudios y creación de redes, sumamente necesarias para la preparación de los sindicatos en el área de la movilidad y la migración.

- **Acciones para dar información y apoyo a los trabajadores móviles y migrantes de manera directa** (alrededor del 80% del número total de acciones comprobadas con respecto al área 1): las acciones que la mayoría de los sindicatos desarrolla con mayor amplitud son la publicación de folletos informativos en varios idiomas, así como campañas y reuniones de información sobre derechos sociales y laborales destinada a los trabajadores extranjeros.

⁷ El proyecto de la red "Baltic Sea Labour Network" (BSLN) se ha explicado a fondo en el punto Área 1 – Modelo 1.

⁸ EKA: Organización de sindicatos de Atenas (afiliada a la Confederación de Sindicatos griega - GSEE)



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Los sindicatos de España, Grecia e Italia han desarrollado una red de puntos de contacto para trabajadores migrantes y móviles que ofrece información sobre cuestiones laborales y sociales y servicios de asesoría jurídica⁹; un tipo de ayuda puesta en marcha particularmente en los países de origen. Los CITE-CCOO¹⁰ en España son un ejemplo de ello.

Algunos sindicatos han firmado acuerdos bilaterales (Lituania y Ucrania, Rusia y Bielorrusia, Grecia y Bulgaria) para ayudar a los trabajadores migrantes prestándoles asistencia jurídica en caso de problemas que tengan que ver con las relaciones laborales.

El empleo de intérpretes o de funcionarios que puedan ofrecer información y ayuda a los trabajadores extranjeros en sus propios idiomas también es un tipo de acción que algunos sindicatos (como la Federación Finlandesa de Trabajadores Metalúrgicos y la organización de sindicatos griega EKA) han desarrollado como manera de superar las barreras lingüísticas.

Es importante destacar que estas acciones han estado dirigidas a dos categorías de trabajadores móviles y migrantes particularmente vulnerables: los trabajadores desplazados y los trabajadores indocumentados. Respecto a los trabajadores desplazados, la CGT¹¹ ha organizado, en los sitios de obras de construcción de la región del Loira Atlántico (Francia), un plan de acción destinado a localizar las empresas extranjeras subcontratadas, observar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores desplazados y contactarlos y distribuir material informativo en sus idiomas, sensibilizando al mismo tiempo a los trabajadores locales. Se creó una red de información y cooperación en el sindicato y entre trabajadores locales y desplazados, colaborando al mismo tiempo con las ONG y otras asociaciones a fin de crear conciencia en la opinión pública y ofrecer apoyo humano y material a estos trabajadores en caso de conflicto.

También en Berlín, la DBG ha informado de un nuevo proyecto cuya función es crear un punto de contacto para los trabajadores desplazados. Además, la Confederación de Sindicatos Noruegos (LO Norway) proporciona información y se ocupa de organizar este grupo.

⁹ Esta práctica ha sido explicada a fondo en el punto Área 1 – Modelo 1 y 3, respectivamente.

¹⁰ Centros de Integración del Trabajador Extranjero.

¹¹ Confédération générale du travail (confederación de trabajadores de Francia).



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

En relación con los trabajadores indocumentados, la CSC de Bélgica ha creado el distrito de Bruselas-Hal-Vilvoorde un comité para trabajadores indocumentados a fin de ofrecerles ayuda y asesoramiento. Este sindicato organizó incluso una manifestación en defensa de los derechos de los trabajadores inmigrantes y a favor de la regularización.

Modelo 1: Red del Mercado Laboral del Báltico (*Baltic Sea Labour Network*)

La Red del Mercado Laboral del Báltico (BSLN, por sus siglas en inglés) es un proyecto de cooperación transnacional en el que intervienen 22 socios organizadores y asociados de 9 países de la Región del Báltico (Finlandia, Suecia, Noruega, Dinamarca, Alemania, Polonia, Lituania, Letonia y Estonia). En el contexto de la última ampliación de la UE y las consecuencias de tipo técnico y social que ésta implica para el mercado laboral y la movilidad, se requieren nuevas políticas de coordinación a fin de garantizar la ejecución de todas las medidas, normas y derechos y manejar este proceso. El área es especialmente prolífica en cuanto a flujos de trabajadores, razón por la cual son tan importantes la elaboración del tratado, la unión y los planes políticos y sociales. El proyecto se inició en octubre de 2008 y continuará hasta el año 2011.

La Red del Mercado Laboral del Báltico (*Baltic Sea Labour Network* - BSLN) nació con el propósito de crear una plataforma de coordinación en la región del Báltico. Uno de los principales objetivos de esta red es desarrollar una agenda política para los Mercados Laborales Sostenibles en la Región del Mar Báltico. La agenda será preparada en colaboración con organizaciones de empleadores, sindicatos, políticos, universitarios y varios expertos en mercado laboral.

Otro objetivo en el área temática es la búsqueda de soluciones a los problemas generados por la crisis económica y la movilidad de los trabajadores en los mercados laborales del Báltico a través del diálogo social y políticas activas del mercado laboral.

Las desigualdades económicas a las que se ve enfrentada la región del Báltico originan un fuerte movimiento migratorio de trabajadores. Las diferencias son considerables en lo que respecta a niveles salariales, políticas de mercado laboral, condiciones sociales y laborales, relaciones laborales y tradiciones. A menudo, los trabajadores inmigrantes aceptan trabajos que están por debajo de sus cualificaciones y sus condiciones de trabajo son peores que las de los trabajadores locales. Una de las consecuencias de esta situación es la pérdida de competencia y cualificación de los trabajadores. Estos problemas hay que situarlos en un contexto de competencia internacional cada vez mayor para la mano de obra.

A fin de contrarrestar el deterioro de los mercados laborales, es necesario que las políticas tratadas hasta ahora únicamente a nivel nacional se desarrollen también a nivel transnacional. En el marco de su trabajo orientado a alcanzar este objetivo, la BSLN creará una red que identificará las mejoras introducidas en las políticas de mercado laboral vigentes. La BSLN facilitará la interacción entre organizaciones no gubernamentales, responsables de la política,



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

funcionarios públicos y expertos. El proyecto se ocupará, particularmente, de los cambios demográficos y de los procesos de migración.

Actividades, procesos y etapas comprendidas:

El proyecto de la BSLN ha creado, en el marco de la Red del Mercado Laboral del Báltico, una inmensa estructura en el mercado laboral.

Desde octubre de 2008, se han creado varias herramientas de coordinación. Las actividades se llevan a cabo a dos niveles: nacional y transnacional. Las actividades a nivel transnacional comprenden seminarios, reuniones, investigaciones, trabajo en redes y cabildeo. A nivel nacional, por ejemplo, nuestros colegas finlandeses han logrado cambios bajo los auspicios de la BSLN. Akava, STTK y SAK¹² han llevado a cabo entrevistas cualitativas con el propósito de analizar la actitud de los inmigrantes con respecto a los sindicatos y han establecido redes con los poderes públicos y los afiliados, así como con otros actores que se ocupan del tema de la inmigración y la movilidad transfronteriza, publican material y ofrecen cursos de formación sobre sindicalismo y migrantes a los delegados sindicales. Otro ejemplo de coordinación transnacional bilateral es la que existe en la zona fronteriza entre Polonia y Alemania, caracterizada por sus desigualdades en lo que concierne a las estructuras económicas y por sus variaciones en el grado de desarrollo económico. Se espera que la movilidad transfronteriza se desarrolle una vez que se ponga fin en 2011 a la restricción a la libre circulación.

Actualmente, estos programas se ven limitados por obstáculos objetivos, así como por la falta de información relativa a los mercados laborales y de formación profesional, la falta de información sobre las condiciones de trabajo en las empresas, los requisitos en materia de cualificación y por diferentes sistemas de seguridad social.

El objetivo del proyecto de la BSLN es desarrollar un concepto de centro de información y competencias que encare estas cuestiones y desarrolle estrategias y enfoques. La idea será desarrollada en colaboración con los socios alemanes de la industria metalúrgica y electrónica, la asociación empresarial Nordmetall, el Centro de Educación y Formación de Empresas de Hamburgo (BWH) y la sección Región Norte de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), junto con los socios polacos de NSZZ "Solidarnosc" y de la Alianza Nacional de Sindicatos (OPZZ).

¹² STTK, Confederación Finlandesa de Empleados Asalariados; SAK, Organización Sindical Finlandesa y AKAVA, sindicato de empleados universitarios.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Durante todo el ciclo de vida del proyecto, la BSLN ha tenido una estructura similar a la de un diálogo social normal a nivel nacional que presta especial atención al trabajo de relaciones transnacionales a fin de ofrecer un panorama completo de los retos que se plantean a los mercados laborales de la región del Báltico en la Red de Conocimientos de la BSLN. Además, se ha creado un foro dirigido a los responsables de las políticas y la toma de decisiones con el objetivo de combinar conocimientos e ideas y, de esta manera, proponer estrategias y soluciones prácticas.

En resumen, la BSLN cuenta con:

- Un Comité Directivo (organismo encargado de las decisiones políticas y estratégicas relacionadas con el proyecto) constituido por 8 representantes de los sindicatos, de las organizaciones de empleadores y de organismos políticos a fin de influir y dar forma a las políticas sobre mercado laboral en la región del Báltico.
- Un grupo de directores de proyecto, que trabajan con la ayuda de un equipo de mediadores, centros de coordinación y un coordinador de proyecto en cada uno de los veintiséis países concernidos y cuya misión es alcanzar los objetivos comunes del proyecto.
- Un foro de desarrollo de decisiones y conferencias.
- Una red de expertos profesionales, investigadores y universitarios cuya misión es ofrecer un cuadro general de los retos a los que se enfrentan los mercados laborales de la región del Báltico.

Modelo 2: Centros de información para trabajadores extranjeros CITE-CCOO

CITE es una organización creada por Comisiones Obreras (CC.OO.) con el propósito de prestar ayuda a los trabajadores migrantes. CITE se fundó en 1986 cuando apenas comenzaba el flujo migratorio en España y tras la primera ola de inmigrantes. El objetivo era lograr que la legislación española se ajustara al marco legislativo de la UE. En tal sentido, los CITE promueven y ofrecen servicios en materia de extranjería, incluyendo información, asesoramiento y ayuda y, principalmente, servicios de consultoría para los inmigrantes. También ayudan en la tramitación de los permisos de trabajo y de residencia. Los CITE son los primeros puntos de contacto entre el inmigrante y el movimiento sindical.

Actualmente, SIGES-CITE cuenta con ochenta y seis oficinas donde el personal de CC.OO. ofrece una gran variedad de servicios para los inmigrantes.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Actividades generales:

1. Ayudar y suministrar información a los grupos inmigrantes en cuestiones de extranjería y laborales.
2. Ofrecer servicios de asistencia jurídica a los inmigrantes que sean víctimas de explotación o acoso y deseen presentar alguna reclamación o denuncia formal de acuerdo con la legislación vigente.
3. Combatir la discriminación y la intolerancia que perjudican la integración social y laboral.
4. Ayudar a las personas que se encuentran en situación irregular ofreciéndoles asistencia jurídica con el objetivo de regularizar a los trabajadores y defender sus derechos fundamentales.
5. Proveer permanentemente información jurídica actualizada a objeto de garantizar el pleno reconocimiento de los derechos, especialmente en los casos relacionados con el trabajo.
6. Proveer asistencia jurídica en caso de procedimientos judiciales relacionados con órdenes de deportación, problemas con personas en situación irregular, trabajadores migrantes indocumentados, renovación de permisos de trabajo y de residencia, etc.
7. Mantener el sistema SIGES-CITE siempre operativo para poder gestionar los expedientes, visitas y consultas de los usuarios, crear perfiles en base a los problemas planteados y ayudar a acelerar el proceso de integración.
8. Desarrollar actividades para tratar la lucha contra el trabajo sumergido y sensibilizar al sector empresarial.
9. Realizar campañas sobre la escasez de mano en el mercado laboral y la contratación.
10. Diseñar campañas informativas y organizar conferencias, seminarios, etc.

Importancia:

- La primera institución de alcance nacional que pone en relación el movimiento sindical con los inmigrantes a través de uno de los sindicatos más grandes de España.
- Los CITE ofrecen la infraestructura sindical necesaria para el departamento nacional de trabajadores migrantes y las oficinas de ayuda locales y regionales.
- El sistema SIGE-CITE posee una base de datos única a través de la cual los sindicalistas pueden comunicarse con todas las partes que intervienen en las políticas sobre migración.
- El sistema SIGE-CITE sirve de enlace entre los trabajadores migrantes, las ONG y los sindicatos a la hora de desarrollar programas sociales relacionados con el tema de la migración.
- Ayuda a mejorar las políticas de migración en función de los sectores, grupos objetivos y áreas con la finalidad de elaborar programas y políticas eficientes.

Efectos positivos:

- Incrementa el valor social de los sindicatos.
- Mejora la relación social entre los trabajadores migrantes y los trabajadores locales desde un punto de vista sindical.
- Ayuda a la inclusión social.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Modelo 3: “Observatorio y Red de Estructuras de Ayuda a los Inmigrantes y Refugiados Económicos en el Mercado Laboral” de la GSEE (Confederación General de Trabajadores de Grecia)

(En el marco de la 2ª fase de aplicación de la iniciativa comunitaria EQUAL). El objetivo de este proyecto era ayudar a los trabajadores e inmigrantes en su lucha para conseguir el ejercicio pleno e igualitario de sus derechos laborales mediante el desarrollo de una red de apoyo.

MODELO GRIEGO: “Observatorio y Red de Estructuras de Ayuda a los Inmigrantes y Refugiados Económicos en el Mercado Laboral” (en el marco de la 2ª fase de aplicación de la iniciativa comunitaria EQUAL). El objetivo de este proyecto era ayudar a los trabajadores e inmigrantes en su lucha para conseguir el ejercicio pleno e igualitario de sus derechos laborales mediante el desarrollo de una red de apoyo.

Desarrollo y gestión de siete Centros Regionales de Ayuda para los inmigrantes y los refugiados en cuestiones laborales y sobre derechos a la seguridad social.

Sus actividades consisten específicamente en:

- **Prestar servicios de información, asesoría y apoyo**, remitir los problemas laborales de grupos de inmigrantes o casos particulares hacia las instancias competentes, etc. Desde el año 2006 hasta 2010, la oficina para inmigrantes que funciona en la sede en la Organización Sindical Regional de Atenas – EKA –, atendió a alrededor de 10.000 inmigrantes en asuntos como el permiso de residencia, el trabajo, la salud, la seguridad, etc.
- **Desarrollar y expandir una red a nivel local a través de:**
 - A) **Organismos colectivos de trabajadores** (sindicatos, organizaciones laborales regionales, federaciones).
 - B) **Organismos colectivos de inmigrantes** (organizaciones, comunidades).
 - C) **Organismos públicos y privados** que prestan servicios a los inmigrantes, tales como las municipalidades, las organizaciones periféricas, los hospitales, las ONG, las embajadas, los medios de comunicación griegos y extranjeros en Grecia y fuera del país.
 - D) **Acciones:**
 - **Programa de formación innovador dirigido a los orientadores de inmigrantes.**
La formación contribuyó a la creación de un núcleo de orientadores especializados que seguidamente pasaron a formar parte del personal de los centros. La formación duró 400 horas (280 horas de teoría y 120 horas de práctica) y estaba dirigido a un grupo de 15 personas, entre griegos e inmigrantes, empleados y desempleados.
 - **Actividades de difusión del proyecto a nivel local.**
 - **Estudio de registro y evaluación de los servicios de ayuda prestados a los inmigrantes y refugiados.**

En el marco de un estudio cualitativo, se elaboraron 3 cuestionarios con la idea de realizar entrevistas sobre la prestación de servicios a los inmigrantes y a fin de registrar, analizar y evaluar las políticas de acogida de los inmigrantes. Los cuestionarios estaban destinados al uso de los organismos que prestan servicios de ayuda a los inmigrantes, los refugiados y los representantes de organizaciones de inmigrantes.

- **Formación de mediadores culturales**



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

El curso de formación duró 150 horas y contó con la participación de 17 personas, prácticamente todas de orígenes étnicos diferentes, las cuales recibieron la formación necesaria para prestar ayuda a los inmigrantes y los refugiados a integrarse a la sociedad de acogida y acceder a los bienes y servicios disponibles. 4 de estas personas comenzaron a trabajar después de la formación en los servicios competentes.

- **Formación de orientadores para los servicios de apoyo a los inmigrantes o a los grupos socialmente vulnerables.**

Se constituyeron 2 grupos de formación (en Atenas y Tesalónica) en el que participaron 27 orientadores. La formación comprendía 30 horas de curso para cada grupo.

- **Intercambio de personal entre las estructuras de apoyo a los inmigrantes.**
- **Organización de 11 talleres locales en las ciudades donde funcionan los centros.**

En estos talleres participaron representantes de organismos públicos y privados, dirigentes de organizaciones de trabajadores, empresarios, inmigrantes y periodistas.

- **Organización de 5 conferencias de un día para la difusión del proyecto, e información y sensibilización de la opinión pública.**

Fueron 5 conferencias realizadas a nivel local en las áreas de funcionamiento de los centros. El título de las conferencias era “Inmigrantes, derechos laborales y sindicatos”. Hubo asimismo publicaciones en la prensa y anuncios en la televisión y en la radio.

- Para fines de difusión del proyecto y de la labor de los centros, se realizó un spot publicitario para la televisión y tres para la radio.
- **Organización y puesta en funcionamiento de un Centro Educativo Multicultural**

Esta acción incluyó la creación de un Centro Educativo Multicultural adscrito al Consejo Griego para los Refugiados; un centro donde se realizan diferentes actividades. Este organismo cuenta con 4 empleados que, antes de empezar a trabajar, participaron en el seminario de mediadores.

- **Difusión del proyecto e información y sensibilización de la opinión pública, los interlocutores sociales, el grupo objetivo, los orientadores, etc.**

Esta acción comprendió la elaboración e impresión de un folleto en griego y varios idiomas más con el fin de informar acerca de la actividad de los centros de ayuda a los inmigrantes. También existe una página web permanentemente actualizada con información sobre el avance del proyecto.

- Organización de 4 talleres locales donde participan medios de comunicación griegos y representantes extranjeros.
- Desarrollo de eventos culturales con participación activa de los inmigrantes y sus comunidades.

Efectos positivos:

- **Desarrollo y feedback del observatorio de trabajadores inmigrantes.**

El Observatorio forma parte del sitio web del Centro de Formación Profesional del GSEE y del sitio web del proyecto, con artículos sobre el fenómeno de la inmigración en Grecia, el marco legislativo vigente aplicable a los inmigrantes económicos y los refugiados (leyes, órdenes presidenciales y decisiones ministeriales relativas al marco legislativo nacional, comunicados, directrices comunitarias, etc.).

Además de ello, la acción incluyó la elaboración de 3 cuestionarios dirigidos a los inmigrantes que reciben ayuda de los centros. Estos cuestionarios fueron completados por los orientadores que trabajan en los 7 centros de ayuda. La información obtenida a través de estos



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

cuestionarios sirve de feedback para la base de datos del observatorio. Su objetivo es proveer material para la elaboración de informes trimestrales, formular conclusiones y elaborar propuestas con la finalidad de tratar los problemas de los inmigrantes.

- Uno de los resultados directos del proyecto ha sido el reclutamiento de un gran número de activistas entre los trabajadores inmigrantes.

Modelo 4: Consejos Sindicales Interregionales (CSIR)

Los CSIR, que en la actualidad son 45, reúnen todas las organizaciones regionales de las confederaciones nacionales afiliadas a la CES en las regiones transfronterizas concernidas.

Funcionando bajo la coordinación de la CES, los CSIR continúan el trabajo de desarrollo y consolidación de sus tres tareas principales, a saber: la libre circulación de los trabajadores y el EURES Transfronterizo, la política de empleo y los fondos estructurales, y, en menor grado, el diálogo social.

En lo que se refiere a la libre circulación de los trabajadores, la CES coordina los CSIR para garantizar la coherencia de nuestra participación dentro de la red EURES, mantenerse al día sobre cualquier obstáculo a la libre circulación de los trabajadores y establecer las prioridades comunes. Cada año, la CES organiza un seminario sobre la libertad de circulación de los trabajadores y la seguridad social.

En lo relativo a los fondos estructurales, los CSIR participan activamente en el debate iniciado por la Comisión sobre el futuro de la política de cohesión económica, social y territorial. Cabe destacar en particular que el Consejo ha aprobado la propuesta de la Comisión, basada en la experiencia de la iniciativa INTERREG, de crear un nuevo objetivo cuya finalidad es la búsqueda de una integración equilibrada y armoniosa del territorio de la Unión mediante el apoyo a la cooperación entre sus diferentes componentes en torno a temas de importancia comunitaria a nivel transfronterizo, transnacional o interregional. La experiencia sindical positiva de las acciones desempeñadas por los CSIR, inclusive en las regiones fronterizas de los nuevos Estados Miembros, ha demostrado que esa era la vía que había que seguir.

En cuanto al trabajo sectorial, algunos CSIR están colaborando con los sindicatos a nivel sectorial o regional, especialmente en los casos de fusiones o de reestructuraciones en empresas transfronterizas, con el fin de definir propuestas a nivel territorial que puedan impedir el dumping en caso de movilidad, favorecer la flexibilidad y la seguridad en lo que concierne a las condiciones laborales y sociales, así como el reconocimiento de la experiencia y de las cualificaciones profesionales, y evitar los problemas relacionados con las prestaciones de servicios sociales.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Algunos CSIR aportan igualmente su contribución al funcionamiento de las estructuras de cooperación que hacen posible la creación de balizas de competitividad interregional o transfronteriza que se adapten o incluso se adelanten a los cambios que se producen en el mercado de trabajo.

7.2 Área 2: Reclutamiento y sindicalización de los trabajadores migrantes y móviles

Después de haber analizado las respuestas, y teniendo en cuenta el tipo de actividad desarrollada y sus objetivos, se ha podido identificar las tres categorías siguientes:

Acciones de sindicalización no específicas consideradas como herramientas para la afiliación de los trabajadores móviles o migrantes: se trata, por lo general, de sesiones de información, campañas, folletos y reuniones que se utilizan como medios para mostrar a los trabajadores la importancia que tiene formar parte de un sindicato, reforzar la idea de la asociación de los trabajadores a fin de lograr un sistema solidario y destacar igualmente los beneficios y los servicios que aporta el sindicato.

Por lo general, el mensaje de afiliación forma parte de prácticamente todas las actividades sindicales, y las prácticas en esta subcategoría representan la mayoría de las respuestas en el área de reclutamiento y sindicalización (casi un 50% del total de esta área).

Sin embargo, las actividades de otro tipo, como el lobby con los poderes públicos o la firma de acuerdos, también se consideran como posibles instrumentos de afiliación, en vista de sus repercusiones positivas a nivel público. Así, por ejemplo, los grandes beneficios que han logrado los trabajadores gracias a los procesos de diálogo social o las actividades de lobby con las autoridades en las regiones transfronterizas (CSIR, CFDT Ródano-Alpes¹³). En los medios de trabajadores migrantes y la cooperación con las ONG se han observado otras prácticas, consideradas como prácticas que tienen un impacto positivo en la afiliación.

El Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU, por sus siglas en inglés) realizó una presentación de sus actividades sobre migración y movilidad a nivel confederal, también como una manera contribuir con el reclutamiento y la sindicalización mediante acciones de promoción de los derechos de los trabajadores transfronterizos, apoyando a los sindicatos afiliados en el desarrollo de servicios

¹³ Acuerdo colectivo del Club Mediterranee, descrito a fondo en el punto Área 3, Modelo 2.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

para los trabajadores migrantes, negociando con los empleadores y los Gobiernos sobre normas laborales – por ejemplo, el código de prácticas para los trabajadores domésticos, el programa de regularización de inmigrantes indocumentados o los sistemas de permisos de residencia.

Acciones específicas para fomentar la afiliación: estas acciones representan más de un tercio de las respuestas en esta área; son las más difíciles de establecer y sus resultados son impredecibles.

Numerosos sindicatos, como la CGT, en Francia, o EKA, en Grecia, ofrecen cursos de formación sobre cuestiones sindicales y de sindicalización a los funcionarios y a los futuros miembros con el fin de reclutar a trabajadores migrantes y trabajadores móviles. Otros siguen las vías tradicionales organizando campañas de promoción de la afiliación directamente dirigidas a los trabajadores extranjeros, a pesar de que el éxito de este tipo de campañas haya sido desigual, según informan los afiliados de la CES. En este sentido, la UIL (Italia) ha informado de un éxito importante en la consecución de este objetivo (aumento de la afiliación de trabajadores extranjeros), mientras que el sindicato finlandés SAK ha declarado que, a pesar de que su campaña dirigida a los jóvenes y a los trabajadores migrantes alcanzó resultados positivos con el primer grupo, con el segundo sólo se lograron resultados muy modestos.

El sindicato FNV de los Países Bajos realizó un proyecto específico centrado en la sindicalización de los trabajadores polacos con el objetivo de afiliarse 2500 nuevos miembros de la comunidad polaca. Sin embargo, los holandeses señalaron que tan sólo consiguieron 500 nuevos miembros entre los trabajadores polacos, lo que consideraban como un fracaso. No obstante, tras discutirse con los colegas polacos de OPZZ durante el seminario realizado en Bristol, se concluyó que los resultados eran en realidad altamente positivos desde el punto de vista de los polacos, considerando las enormes dificultades con las que éstos se enfrentan a la hora de sindicalizar los trabajadores en Polonia. Esta diferencia de interpretación de los resultados pone de relieve la importancia de considerar las cosas desde diferentes perspectivas a la hora de hacer una evaluación de este tipo de prácticas.

Entre todas las acciones de este grupo cabe destacar una muy especial por su naturaleza: el acuerdo firmado entre la UGT de Portugal y el Alto Comisario para la Inmigración y el Diálogo Intercultural; un acuerdo en forma de asociación para fomentar la afiliación de los trabajadores extranjeros y proteger de esta manera sus derechos laborales y favorecer la integración social.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

A fin de poder medir la presencia de los trabajadores migrantes en los sindicatos y controlar de esta forma su evolución, algunas organizaciones han creado o modificado bancos de datos donde se incluyen cuestiones como el lugar de origen o de nacimiento. Esta experiencia entra en conflicto con el debate en torno a la protección de los datos personales y la cuestión de saber hasta qué punto es pertinente el lugar de origen o de nacimiento cuando se trata de determinar si una persona debe ser considerada como extranjera para efectos de integración en la sociedad de acogida (dilemas como ser de la primera o de la segunda generación, emigración reciente o antigua, etc.). Al mismo tiempo, esta experiencia trataba de resolver el problema de la carencia de datos, que era una de las dificultades que se presentaban a la hora de realizar este tipo de actividades.

Por último, como lo han informado otros sindicatos, hay una práctica que ha tenido mucho éxito, según lo confirman los resultados obtenidos y que consiste en utilizar a organizadores sindicales originarios de la emigración que pueden comunicar con los trabajadores extranjeros en su propio idioma y que conocen su cultura y tradiciones. En el caso del sindicato británico UNISON, tenemos a un organizador polaco apoyado por la alianza sindical OPZZ¹⁴, o una persona de origen búlgaro en el EKA, Grecia.

Cabe destacar como característica importante el hecho de que muchas de las acciones registradas en esta categoría se referían a la afiliación de trabajadores polacos, en vista del gran número de trabajadores de este origen que viven en países como Gran Bretaña, los Países Bajos, Dinamarca o Alemania. Es evidente que la experiencia adquirida a través del trabajo realizado con la comunidad de polacos en el extranjero y en cooperación con los sindicatos polacos servirá de referencia para preparar las futuras acciones de sindicalización de los trabajadores de otros países. Por otra parte, el ejemplo griego demuestra que el grupo de inmigrantes afiliados a los sindicatos puede ser muy variado, ya que los países de origen son más de 40.

- **Reconocimiento de la afiliación en los países de acogida:** en relación con la declaración de Helsinki "Sindicato sin fronteras", el cuestionario incluía una pregunta sobre los acuerdos con otros sindicatos a fin de apoyar a los trabajadores móviles y migrantes afiliados a sindicatos en sus países de origen. Este tema se incluyó asimismo como uno de los tipos de acción a realizarse en el área del reclutamiento y la sindicalización. Los resultados arrojaron que menos de un 20% de las prácticas registradas en esta área se refiere a distintos tipos de acuerdos de cooperación que incluyen el reconocimiento de la afiliación o el apoyo mutuo. Este

¹⁴

Práctica descrita en detalle en el punto Área 2, Modelo 1.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

tipo de cooperación es más frecuente entre sindicatos de países vecinos. El mismo ha sido reforzado por las actividades realizadas por los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR). Aún queda mucho camino por recorrer antes de que se logre el objetivo de una tarjeta europea de afiliación para los afiliados sindicales. A este respecto no se ha tomado ninguna medida a nivel europeo.

La Confederación de Sindicatos de Gran Bretaña (TUC, por sus siglas en inglés) nos ha informado de la firma de un acuerdo relativo al reconocimiento de la afiliación con sindicatos de Portugal y de Polonia. El sindicato irlandés SIPTU se ha referido también a una cooperación estrecha con las organizaciones polacas en ese mismo sentido.

Durante un largo periodo, parece haberse estado practicando la celebración de acuerdos informales basados en las relaciones históricas que han mantenido varias organizaciones, como los acuerdos citados por CFTD NPDC y un sindicato cristiano belga.

La sindicalización y el reclutamiento de trabajadores móviles y migrantes es, para los sindicatos, la tarea más ardua, debido a las diferentes barreras y circunstancias que dificultan las actividades orientadas a la afiliación sindical de los trabajadores extranjeros.

Entre las dificultades más frecuentes, podemos mencionar las siguientes:¹⁵

- Las barreras lingüísticas, que al principio complican el acercamiento a estos trabajadores;
- La concentración de trabajadores migrantes y móviles en sectores tradicionalmente afectados por un alto grado de precariedad, o más bien, sectores donde el reclutamiento siempre ha sido difícil;
- Los antecedentes históricos de este grupo de trabajadores en lo relativo al movimiento sindical. Aquellos que proceden de países donde los sindicatos se encuentran en una posición muy desventajosa o en un entorno antisindical (por ejemplo, en Europa del Este) por lo general son reticentes a la hora de adherirse a un sindicato, si bien se ha demostrado que, una vez que se han afiliado, se convierten en miembros activos, comportándose como portavoces para atraer a más miembros. Al mismo tiempo, mantienen una visión más positiva de los sindicatos cuando regresan a sus países de origen;
- La falta de recursos y las reticencias de los propios afiliados: los sindicatos califican a menudo este fenómeno de barrera cuando tienen que redoblar esfuerzos para organizar a los trabajadores móviles y migrantes;

¹⁵ Ver capítulo 8: Barreras.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

- La falta de datos sobre la presencia de trabajadores móviles y migrantes en los mercados laborales, los sectores económicos, las empresas y los sindicatos, lo que dificulta la tarea de afiliación de los trabajadores extranjeros y de evaluación de los resultados.

Sin embargo, a pesar de las complicaciones a la hora de llevar a cabo las actividades de reclutamiento y sindicalización, casi un cuarto del total de las respuestas recibidas se refería a este tema, lo que significa que los sindicatos están dedicando esfuerzos y recursos a este asunto. La falta de acciones específicas con miras a la afiliación de trabajadores extranjeros se debe en algunos casos a la insuficiencia en materia de investigación, evaluación y planificación de los sindicatos. Es necesario realizar mayores esfuerzos y dedicar más recursos a la protección de los trabajadores móviles y migrantes mediante su integración en las asociaciones de trabajadores.

Modelo 1: Proyecto de participación de los trabajadores migrantes UNISON

Objetivo: alentar a los trabajadores migrantes a convertirse en miembros activos de los sindicatos

Este proyecto, que se desarrolló en un período de dos años, tenía por objetivo buscar trabajadores migrantes competentes y alentarlos para que se hicieran miembros activos de los sindicatos. Gracias a campañas dirigidas a los trabajadores migrantes y a las organizaciones comunitarias, se ha conseguido entrar en contacto con trabajadores que no se toman en cuenta habitualmente y que tienen poca representación en los sindicatos. Uno de los trabajadores que participó en el proyecto procedía de un país tercero y otro era un polaco ayudado por el sindicato OPZZ, lo que contribuyó a garantizar que el proyecto abarcara a grupos comunitarios muy importantes.

Actividades, procesos y etapas:

La primera etapa consistió en una investigación cuyo objetivo era determinar el peso y la composición de la comunidad de trabajadores migrantes y su afiliación sindical. Dicha investigación confirmó que los trabajadores migrantes están subrepresentados entre los sindicalistas activos.

Por medio de campañas dirigidas a los trabajadores migrantes y a grupos de comunidades de trabajadores migrantes, se pudo descubrir elementos prometedores a los que se les ofreció formación y ayuda para permitirles ser miembros activos del sindicato. El objetivo era superar



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

las barreras culturales y lingüísticas explicando el funcionamiento de los sindicatos en Gran Bretaña y destacando la manera en que podrían intervenir los trabajadores migrantes en este proceso. La formación fue un elemento fundamental del proyecto, ya que permitió crear relaciones de entendimiento y confianza. Al acudir de esta manera a los trabajadores migrantes, el sindicato demostró estar dispuesto a acoger a estos trabajadores en su estructura.

Cabe destacar, por lo demás, los siguientes aspectos:

- Trabajo con los organizadores y las personas realmente activas, animándoles y ayudándoles en el trabajo de reclutamiento de los trabajadores migrantes;
- Publicación de material en 21 idiomas;
- creación de una línea telefónica directa de ayuda especial para inmigrantes a fin de ayudar a los miembros en temas relacionados con la inmigración;
- campañas a favor de los derechos de los inmigrantes;
- campañas para la regularización de los trabajadores indocumentados;
- publicación de guías sobre los controles de los inmigrantes en los centros de trabajo y qué hacer en caso de redadas contra los inmigrantes;
- desarrollo de relaciones con las organizaciones de las comunidades de trabajadores migrantes.

Organizar técnicas que funcionan con los trabajadores migrantes

1. Ha sido sumamente valioso el trabajo desempeñado por las organizaciones comunitarias y las redes de trabajadores migrantes, ya que por esa vía se pudo encontrar activistas potenciales y ayudarles a que intervinieran de manera activa y aportaran su contribución a una cultura donde se considera al sindicalismo como un mecanismo valioso que garantiza el trato equitativo de los trabajadores migrantes en sus centros de trabajo;

2. La detección e inclusión de nuevos elementos valiosos, alentándoles a participar de manera activa, fueron operaciones cruciales para generar nuevos activistas entre los trabajadores migrantes. Algunos sectores y regiones, especialmente aquellos que ya intervenían activamente en este ámbito, fueron muy eficaces en la tarea de descubrir a personas con buen potencial. La campaña de UNISON en torno a temas importantes para los inmigrantes, como los permisos de trabajo para los trabajadores encargados de cuidar a las personas mayores, facilitaron mucho el trabajo de detección de activistas potenciales.

3. La buena comunicación fue esencial para asegurarse de que los trabajadores migrantes estuvieran conscientes de las campañas que los sindicatos llevaban a cabo en pro de ellos. En la página web de UNISON se incluyeron varias secciones dedicadas a los trabajadores migrantes. Estas secciones recibieron más de 12.314 visitas entre el 1 de agosto de 2008 y el 28 de octubre de 2009. Además, UNISON envió un boletín en inglés, polaco y filipino a unas 670 personas, la mayoría de ellas trabajadores inmigrantes miembros de UNISON.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

4. En lo que se refiere a la temática de la migración, se comprueba que hay una mayor participación en aquellas regiones y sectores que cuentan con una persona encargada de los trabajadores migrantes afiliados. Así lo ha demostrado la experiencia en diferentes regiones, por ejemplo, en la región de West Midlands, que apoya la red de los trabajadores migrantes dedicados al cuidado de los ancianos, y en algunos sectores, como el proyecto sectorial de la ciudad de Newcastle y el apoyo que el sistema sanitario de la ciudad de Glasgow brinda a la red de enfermeras extranjeras.

5. Las reuniones abiertas, inclusivas e informales para tratar los problemas con los que se enfrentan los trabajadores migrantes son particularmente eficaces a la hora de promover la participación activa de los inmigrantes y de garantizar que éstos se sientan apoyados por el sindicato.

6. Durante el tiempo que duró el proyecto, UNISON desarrolló siete “Vías” hacia los cursos que UNISON había diseñado especialmente para los trabajadores migrantes. Estos cursos, en especial, desmitificaron a UNISON al demostrar que éste era accesible para aquellas personas que tenían el inglés como segundo idioma. Al mismo tiempo, buscaban ayudar a los participantes a tener confianza en sí mismos. Un catedrático de la Universidad de Lancaster realizó una evaluación independiente del curso y llegó a la conclusión de que éste había cumplido con creces sus objetivos. A los participantes se les ofreció orientación después del curso y se les animó a trabajar en red. En el programa participaron 92 inmigrantes con posibilidades de convertirse en afiliados activos. De éstos, aproximadamente 26 participaron después de manera activa y en diferentes grados dentro del sindicato.

Resultados

1. En términos generales, el proyecto tuvo éxito. Unos de los resultados directos del proyecto fue la afiliación de alrededor de 70 trabajadores migrantes.

2. El proyecto contribuyó a incrementar la participación activa e informal. Uno de los resultados del proyecto ha sido el aumento del número de inmigrantes que han podido afiliarse a otros inmigrantes u ofrecerles ayuda y consejos fuera de los circuitos formales, aun cuando éstos se hayan mostrado reticentes a la hora de intervenir más activamente en la estructura oficial del sindicato, debido a menudo a sus temores por su condición de inmigrantes.

3. Puesto que el proyecto incluía una línea telefónica de ayuda a los inmigrantes y la formación ESOL, UNISON desarrolló una serie de servicios dedicados específicamente a los inmigrantes. Por otra parte, se logró un acuerdo con el empleador en por lo menos un sector de la región de Midlands en lo relativo a la formación ciudadana de los trabajadores migrantes.

El resultado más importante del proyecto ha sido la participación de un gran número de trabajadores migrantes, lograda gracias al curso de UNISON, que contó con una participación entusiasta. Los sindicalistas lograron que un número significativo de personas se afiliaran al



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

sindicato, principalmente a través de sus redes comunitarias. Muchas de ellas ya trabajaban activamente en el sindicato y otras deseaban hacerlo y seguir una formación para desempeñarse como representantes sindicales.

Modelo 2: Sindicalización de los trabajadores migrantes polacos. FNV¹⁶

El objetivo del proyecto es organizar y luchar por los derechos de los trabajadores polacos, hacer que se afilien al sindicato e integrarlos en la organización.

En el período 2009-2010, se crearon tres puntos de encuentro para brindar asistencia a los trabajadores polacos con el objetivo de informarles de sus derechos y organizarlos en caso de que hubiera un problema que afectara a más de cinco trabajadores migrantes de esta nacionalidad. El procedimiento era el siguiente: tomar una cita para discutir con el grupo a fin de poder llegar a un entendimiento que beneficiara a todos y establecer por último un plan para solucionar el problema, aplicando siempre una misma filosofía: “con los inmigrantes y a favor de los inmigrantes”.

A partir de 2010-2011, el proyecto cambió. Ahora su objetivo principal es integrar los inmigrantes polacos en la organización del sindicato FNV. El proyecto cuenta con siete organizadores polacos que trabajan en distintos sectores como la agricultura, la metalurgia, la industria cárnica y la distribución comercial. Existe una coordinación entre los grupos y se está desarrollando nuevos tipos de información, educación, organización y servicios para las personas. Otro de sus objetivos es estudiar las razones por las cuales los trabajadores inmigrantes polacos abandonan tan rápidamente el sindicato y cuál sería la solución para lograr que estos trabajadores se sientan más atraídos por la sindicalización. El proyecto persigue, por último, mejorar los servicios a las personas, haciéndolos más efectivos y eficaces. La segunda mitad del proyecto empezará en octubre o en noviembre.

Las acciones se han basado en los siguientes criterios: trabajar con los emigrantes y a favor de los emigrantes, informar y afiliar, realizar un buen trabajo de grupo, lograr la apropiación, la participación activa y la solidaridad.

Actividades, procesos y etapas

2009 – 2010:

¹⁶ www.FNVBondgenoten.nl



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Afiliación de la comunidad en Róterdam y Schiedam:

- Afiliación en los puntos de reunión mediante el establecimiento de horas de visita;
- Información en diferentes lugares con visitas a personas de origen polaco;
- Organización de veladas para ofrecer información a los ciudadanos polacos sobre AOW, las pensiones, los problemas fiscales y la legislación laboral;
- Folletos de información;
- Versión en polaco de la página web del FNV Bondgenoten;
- Puntos de encuentro y horarios de visita para informar y/o afiliarse;
- Servicios de información y/o afiliación por teléfono. En 2009 se utilizó 3.870 veces este servicio.

Importancia

Todos los métodos para la afiliación son importantes; por ejemplo:

- organización sindical comunitaria: creación de una red muy extensa en Róterdam y en Schiedam tras constatarse una presencia asidua en la comunidad; visitas a todos los comercios, bares, restaurantes e iglesias polacos para informar a los inmigrantes polacos de nuestras actividades;
- puntos de encuentro para la afiliación;
- actividades de afiliación en el sector de la limpieza, los comercios y las fábricas: la participación sindical en el sector de la limpieza permitió la realización de la huelga más larga que se haya conocido en este sector. Así mismo, se desarrolló un proyecto para los comercios – sector de la distribución – a fin de sindicalizar a los inmigrantes polacos.

Efectos positivos

Este proyecto creó conciencia sobre la situación de los ciudadanos polacos en nuestro mercado laboral. Los inmigrantes polacos ya no son trabajadores invisibles. Ahora se les respeta más. Pero lograr que éstos permanezcan afiliados al sindicato sigue siendo una asignatura pendiente.

Se han desarrollado fórmulas concretas para reunir, informar y sindicalizar a los trabajadores polacos que están empezando a incluirse dentro de los métodos de trabajo tradicionales.

Así mismo, se mantendrá a varios asesores polacos a fin de conservar los conocimientos y la experiencia adquiridos en estas áreas.

Este proyecto está pasando actualmente por una segunda fase en la que se intenta integrar nuevos métodos.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

7.3 Área 3: Integración de los trabajadores móviles y migrantes en el movimiento sindical, el centro de trabajo y la vida laboral del país de acogida

Dentro de las acciones orientadas a facilitar la integración de los trabajadores migrantes y móviles, contamos con una variedad de actividades un poco más amplia que en otras áreas. En el cuestionario se había especificado que estábamos buscando prácticas que pudieran ayudar a integrar a estos trabajadores en sus sitios de trabajo, en los mercados laborales, en el movimiento sindical y en la sociedad del país de acogida o en el país de origen para aquellos migrantes que regresen a sus países.

Como ya se ha mencionado, casi una cuarta parte (25%) de las prácticas recogidas durante la primera fase estaban relacionadas con el área de la integración, y la mayoría de ellas se refería a la integración en el lugar de trabajo, en los mercados laborales y en los sindicatos, mientras que sólo una minoría se refería a la sociedad en general. Por otra parte, no se recibió ninguna información sobre actividades relacionadas con trabajadores migrantes que han vuelto a sus países de origen.

Según el contenido de las respuestas recibidas, se podría hacer la siguiente clasificación:

- **Prácticas de integración a través de la negociación colectiva:** los sindicatos han conseguido alcanzar acuerdos colectivos, en los que se incluyen cláusulas sobre la situación específica de los trabajadores extranjeros, como, por ejemplo, el acuerdo celebrado entre los representantes de los trabajadores (CFDT de Francia) y el empleador en la empresa Club Mediterranee, relativo a los derechos fundamentales de los trabajadores y la movilidad internacional en la zona Europa-África¹⁷.

Otros sindicatos, como la UGT¹⁸ en España, han introducido en la negociación de acuerdos colectivos algunos aspectos relacionados con las necesidades de los trabajadores móviles y migrantes. Las directrices que deben seguir los negociadores sindicales incluyen, entre otros aspectos, la igualdad de trato, la contratación en el país de origen, las formas de movilidad transnacional, los métodos de organización laboral respetuosa de la diversidad y las características específicas de los trabajadores desplazados.

El sindicato belga ACV-CSC, por su parte, ha formado delegados en temas relacionados con la igualdad y la diversidad y en la negociación de planes diversificados para la integración de estos trabajadores, creando al mismo tiempo un equipo completo de sindicalistas que trabajan en estos temas. Sin embargo, la falta de respuesta de las

¹⁷ Esta práctica ha sido descrita a fondo en el punto 7.3 Modelo 2.

¹⁸ Unión General de Trabajadores.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

sectoriales (federaciones) nos permite entender por qué hemos registrado tan pocas prácticas en esta área, contrariamente a lo esperado, teniendo en cuenta que la negociación colectiva constituye la acción sindical más usual.

- **Prácticas de inclusión social y laboral mediante la formación y la promoción profesional:** el sindicato español CC.OO. ha informado sobre sus planes anuales de formación y promoción profesional a través de los cuales han elaborado itinerarios personalizados de inserción profesional de los trabajadores móviles y migrantes con el objetivo de integrarlos en el mercado laboral. Esta formación incluye cursos de idioma, técnicas de búsqueda de empleo, capacidades sociales y medidas de acompañamiento.
- **Actividades de formación, de información y de educación:** los sindicatos creen que la educación es una vía de integración importante y efectiva, considerando que la mayoría de las acciones de integración puede clasificarse dentro de esta categoría. Varias organizaciones han ofrecido a los trabajadores móviles y migrantes cursos de idiomas, programas de formación sobre empleo, derechos y reivindicaciones y reuniones de información sobre temas de seguridad social. El sindicato SIPTU (de Irlanda) y FNV (de los Países Bajos) ofrecen regularmente a los trabajadores extranjeros este tipo de formación a fin de facilitar su adaptación al nuevo contexto laboral.

El proyecto “Bienvenido a Dinamarca”, desarrollado por la organización sindical LO en cooperación con los poderes locales, se basa en un planteamiento más amplio para recibir, acoger, integrar y mantener a los trabajadores inmigrantes recién llegados y sus familias. El proyecto intenta identificar las barreras con las que se topan los trabajadores móviles y migrantes y buscar maneras de superarlas centrándose en cuatro áreas temáticas: contacto con las autoridades, comprensión del idioma y de la cultura, relación con el lugar de trabajo y bienestar de la familia.

Sin embargo, para que la integración sea posible, especialmente en el lugar de trabajo y en los mercados laborales, la sociedad de acogida también tiene que adaptarse a los trabajadores recién llegados y erradicar la discriminación. Por todas estas razones, el sindicato italiano CGIL ha ofrecido cursos de formación, mientras que el griego EKA lo ha hecho con sus afiliados de diferentes sectores con el objetivo de luchar por la igualdad en el trabajo y estar informado sobre los temas relacionados con la discriminación. En esa misma línea, el DGB Bildunswergk (Departamento de Inmigración y de Cualificación) está trabajando en la integración de los trabajadores extranjeros en el mercado laboral, la igualdad de trato y la competencia intercultural, así como en el suministro de información a los comités de los trabajadores, las partes interesadas y las autoridades políticas sobre la situación legal y social de los inmigrantes.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

- **Actividades de sensibilización sobre los temas de migración:** los sindicatos han realizado eventos y prácticas de todo tipo con el fin de integrar a los trabajadores móviles y migrantes y luchar contra la discriminación y el racismo. Entre estas actividades, las más comunes son la organización de conferencias, seminarios y mesas redondas para discutir no sólo de temas de movilidad y de migración a nivel interno, sino también para reunir a los interlocutores sociales, las autoridades públicas y las ONG.

La sección Berlín-Brandeburgo de la central sindical alemana DGB, intenta, a través de la Alianza Berlina, concienciar sobre la trata de seres humanos en cooperación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y el Departamento para la Integración del Estado de Berlín. En este sentido, el sindicato EKA de Grecia coopera directamente con la policía griega y las embajadas. Además, las víctimas de este tráfico cuentan con un apoyo especial (incluso servicios de traducción) como parte de sus derechos laborales.

El DGB hizo una descripción sobre eso con respecto al CSIR de Elba-Neisse, donde se han desarrollado actividades con el objetivo de llamar la atención sobre las condiciones a las que se enfrentan los inmigrantes (conferencias y reuniones en red con políticos) y promover una apertura más intercultural entre las autoridades y las administraciones (por ejemplo, ofreciendo cursos de formación al personal de las administraciones públicas).

El sindicato belga FGTB también ha sido muy activo en la lucha contra la discriminación, controlando el proceso de regularización de los inmigrantes indocumentados y organizando movilizaciones a favor de la regularización. A tal efecto, ha creado una unidad para luchar contra la discriminación, ofrecer formación sobre los estereotipos y la discriminación y ha desarrollado campañas de sensibilización.

Con respecto a las campañas, cabe destacar la movilización nacional organizada por la CGIL, titulada "Desigualdad de derechos = menos derechos para todos". Con esta movilización se exigía la regularización de los trabajadores inmigrantes, la reforma de las reglas de ciudadanía, el derecho de voto en las elecciones locales, la reagrupación familiar y una política de asilo concreta, entre otros objetivos. Se llevaron a cabo otras campañas sobre los inmigrantes de la segunda y la tercera generación y la afiliación de los inmigrantes jóvenes denominadas "No al racismo desde la cuna" y "Túnel 14" relativas al certificado de nacimiento de los hijos de inmigrantes nacidos en Grecia.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Pero tampoco se ha olvidado la lucha a favor de los derechos de los trabajadores más vulnerables, como los trabajadores inmigrantes en el sector del servicio doméstico. La UGT de Andalucía (España) organizó una conferencia regional sobre el empleo doméstico donde se trató de las mujeres inmigrantes en este sector. El sindicato EKA de Grecia organiza reuniones dominicales con distintos grupos de inmigrantes en sus idiomas. La mayoría de estos encuentros tiene que ver con el personal doméstico.

Por último, la CGT de Portugal organizó, como medio para crear conciencia dentro del movimiento sindical sobre el tema de los trabajadores migrantes, un encuentro internacional de delegados sindicales, de afiliados y dirigentes para tratar temas relacionados con los trabajadores móviles y migrantes como, por ejemplo, los derechos sociales y laborales, la discriminación, los procesos de regularización, la explotación laboral y el trabajo ilegal, la sindicalización, la creación de estructuras para inmigrantes dentro de los sindicatos y la integración mediante la participación en las actividades de los sindicatos.

Esta cuestión de la integración de los trabajadores migrantes y móviles en el movimiento sindical ha sido objeto de debates en diferentes seminarios donde se ha planteado la disyuntiva entre la integración de estos trabajadores en las estructuras sindicales usuales y la creación de estructuras específicas o comités encargados de los temas de migración. El Comité Nacional de Inmigración del CGIL es un ejemplo de este segundo tipo de integración.

- **Otras actividades sindicales como medio de integración de los trabajadores migrantes:** al analizar las respuestas enviadas por las distintas organizaciones sobre las actividades de integración, se hace evidente que muchos sindicatos consideran que sus actividades con los inmigrantes representan una vía de integración, dado que los servicios que ofrecen y las actividades que desempeñan facilitan la adaptación de estos trabajadores al nuevo mercado laboral y a la sociedad. Esa es la interpretación que le da la UGT de Portugal al papel desempeñado por los centros de información para inmigrantes. Lo mismo puede decirse del sindicato SEK (Chipre) y del EKA de Grecia a la hora de describir la estrategia general de los sindicatos para lograr la igualdad de trato para todos los trabajadores y la no discriminación.

El sindicato ZSSS (Hungría) ha declarado que si se ejerce una fuerte presión en el mundo político para que se legisle sobre normas de vida dignas para los trabajadores migrantes se lograrán condiciones adecuadas para la integración de éstos.

- **Actividades culturales y deportivas:** los sindicatos han realizado igualmente actividades fuera de sus ámbitos tradicionales por considerar que su presencia es importante en acciones como la participación u organización de eventos deportivos a



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

fin de intensificar los intercambios interculturales. Así, por ejemplo, la CGT de Francia ha informado sobre la organización de encuentros futbolísticos con trabajadores migrantes. También hemos podido comprobar la acogida de eventos culturales, tales como exposiciones o sesiones de películas relacionadas con la migración. El EKA en Grecia ha informado sobre la organización en Atenas de un festival anual de trabajadores denominado “Caleidoscopio” que ha logrado una gran asistencia de trabajadores inmigrantes.

Como punto final, podemos sacar algunas conclusiones del conjunto de cuestiones relativas a las políticas de los sindicatos sobre la integración de los trabajadores móviles o migrantes en el lugar de trabajo y en el mercado laboral.

Con respecto a la incorporación de los temas de migración en las negociaciones colectivas y la negociación de planes de diversidad en el lugar de trabajo, varios sindicatos han afirmado que han tomado medidas en este sentido, como es el caso del sindicato CGIL (Italia), ACV-CSC (Bélgica) o FNV. Sin embargo, la mayoría de ellos ha respondido negativamente a esta pregunta.

Se ha observado que la situación es similar en lo relativo a los acuerdos con los empleadores sobre temas de integración y de no discriminación, así como las necesidades específicas de los trabajadores migrantes. Tan sólo unas cuantas organizaciones afirman haber concluido este tipo de acuerdos. Por ejemplo, la sección DGB de Sajonia (Alemania) ha informado sobre la firma con la cámara regional de comercio de un acuerdo de lucha contra el racismo. De la misma manera, SIPTU (Irlanda) ha comunicado sobre su acuerdo relativo a la igualdad de trato de los trabajadores interinos. En lo relativo a la inclusión de las necesidades especiales de los trabajadores migrantes en los acuerdos colectivos, sólo la UGT (España) y CGIL (Italia) mencionaron varios aspectos de este tema que se tomaron en cuenta (por ejemplo, gestión diferente de las vacaciones, comidas, idiomas, asistencia sanitaria, condiciones de subcontratación, etc.).

La última pregunta de este grupo se refería a la participación en los observatorios de los mercados de trabajo que tratan de los temas de movilidad y migración. De manera general, los CSIR hicieron referencia a algunas experiencias con observatorios transfronterizos de los que declararon formar parte organizaciones sindicales como FNV (Países Bajos), SIPTU (Irlanda), CGIL (Italia), SEL (Chipre) y UGT (Portugal) entre otras [ies](#).

Modelo 1: Comité Nacional de Inmigrantes – CGIL¹⁹

¹⁹ Confederazione Generale Italiana del Lavoro (confederación italiana de trabajadores).



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Objetivo

La CGIL es el sindicato más grande de Italia, con más de 5 millones de afiliados registrados, la mitad de ellos jubilados. El número total de trabajadores inmigrantes afiliados a la CGIL es de 387.000, lo que representa un 14% de los miembros activos (hay muy pocos inmigrantes jubilados). Esta cifra hace que la CGIL sea la organización más representativa de los trabajadores inmigrantes en Italia.

El compromiso de la CGIL con las políticas a favor de los trabajadores inmigrantes implica:

- el establecimiento de centenares de oficinas para extranjeros a objeto de ayudar a los trabajadores inmigrantes a realizar sus trámites administrativos (renovación de los permisos de residencia, solicitud de reagrupación familiar, acceso a la formación profesional, reconocimiento de títulos académicos etc.);
- la inclusión de las necesidades específicas de los trabajadores inmigrantes en los contratos de trabajo nacionales (posibilidad de acumular días de vacaciones con el fin de tener períodos más largos sobre un plazo de dos años) o en los contratos con las empresas (menús en las cantinas que tengan en cuenta las normas religiosas, por ejemplo).

Además, la CGIL también desempeña un papel de liderazgo en la lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes y contra el racismo y la xenofobia mediante la organización y participación en:

- manifestaciones a nivel nacional y local;
- acuerdos con los ministerios encargados de asuntos de inmigración;
- preparación y presentación de docenas de plataformas territoriales sobre la inmigración;
- una plataforma nacional que exige el cumplimiento de los derechos de los inmigrantes que viven y trabajan en Italia.

Descripción

La CGIL es un sindicato multiétnico que protege a los trabajadores inmigrantes como trabajadores y como inmigrantes:

- como trabajadores: defiende los derechos sociales y económicos de todos los trabajadores, sean éstos italianos o inmigrantes, a través de los acuerdos colectivos nacionales y, en el lugar de trabajo, en un segundo tipo de negociación; presenta reivindicaciones específicas para los trabajadores inmigrantes, como la posibilidad de poder acumular períodos de vacaciones durante un plazo de dos años, tiempo para rezar, cantinas de empresas, etc.;
- como inmigrantes: interviene a través de nuestras oficinas para inmigrantes que desempeñan un papel de enlace con las instituciones locales a la hora de tratar casos individuales; además, nuestro servicio se encarga de los procedimientos de renovación de



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

los permisos de residencia (134.000 casos en 2009) y de reagrupación familiar (8.327 casos en 2009).

- el sistema de servicios intervino igualmente durante la regularización de los trabajadores de asistencia familiar que se llevó a cabo el año pasado (33.000 casos regularizados).

El Comité Nacional de Inmigrantes participa en las mesas de negociación colectiva con el Gobierno a fin de poner en práctica las políticas aprobadas por el Congreso Nacional de la CGIL. Este mismo comité mantiene contactos con las asociaciones que promueven la inmigración tanto en el mundo laboral como en la sociedad en general y, en última instancia, coordina las secciones y estructuras locales de la CGIL.

El Comité Nacional de Inmigrantes tiene por misión analizar y desarrollar propuestas.

Entre las actividades recientes cabe destacar:

- La campaña de la CGIL contra el racismo, titulada “Stesso sangue, stessi diritti” (Una misma sangre y unos mismos derechos), que llevó a la manifestación del 21 de marzo de 2009 donde participaron todos los sectores de la CGIL – Día Internacional contra la Discriminación Racial;
- La campaña “Non aver paura, apriti agli altri, apri ai diritti” (“No tengas miedo, ábrete a otro, ábrete a los derechos”), iniciada el 18 de marzo de 2009 en colaboración con otros 26 grupos sindicales y organizaciones laicas y religiosas.
- La CGIL trabaja para lograr que el artículo 18 de la ley 40 del texto definitivo sobre la inmigración (este artículo protege a las mujeres víctimas del comercio de la prostitución) se aplique también a la explotación laboral. La CGIL pide que los trabajadores extranjeros que denuncian a los explotadores tengan un permiso de residencia que les proteja. Este mismo resultado podría haberse conseguido con la ratificación de la Directiva 52 de la UE que entró en vigor el 18 de junio de 2009, pero desgraciadamente el Senado eliminó el artículo correspondiente a este tema antes de su aplicación.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Efectos positivos:

Las actividades del Comité Nacional de Inmigrantes han hecho que aumenten las afiliaciones al sindicato. De esta forma, el sindicato ha ganado poder al pedir al Gobierno más derechos para los inmigrantes.

Modelo 2: Negociación colectiva relativa a los derechos laborales fundamentales y la movilidad transnacional en la empresa Club Mediterranee, CFDT zona Europa-África

El objetivo específico de esta acción es asegurar la igualdad de trato y el reconocimiento de los derechos sindicales en la empresa, independientemente del origen geográfico de los trabajadores, velar por la condiciones de movilidad de los trabajadores estacionales en los balnearios alrededor del Mediterráneo y de África y, durante el invierno, en las estaciones de los Alpes. Con el fin de alcanzar este objetivo, las federaciones internacionales UITA y EFFAT firmaron un Acuerdo Global con la compañía Club Mediterranee relativo a los derechos fundamentales y la movilidad internacional.

De estas negociaciones salió al final un texto que incluye todas las disposiciones internacionales, comunitarias y regionales relativas a los derechos sindicales y laborales, es decir:

- Derecho a crear o a afiliarse a un sindicato sin sufrir discriminación;
- Permitir los contactos entre los trabajadores y sus representantes;
- Prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil;
- Igualdad de trato y no discriminación en temas de empleo;
- Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres;
- Movilidad transnacional de trabajadores únicamente cuando no es posible la contratación local;
- Igualdad de condiciones de empleo entre trabajadores desplazados y trabajadores locales;
- Informar a los sindicatos sobre los criterios y las condiciones de la movilización de los trabajadores;
- Cobertura de seguridad social en el país donde se trabaja;
- Visita anual de los representantes de EFFAT/UITA a los lugares de trabajo donde están desplazados los trabajadores;



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

- Una comisión de control del acuerdo.

Este acuerdo fortalece los derechos de los trabajadores migrantes, ya que:

- respeta los convenios vigentes de la OIT al respecto;
- regula la movilidad transnacional, lo que hará más clara y factible la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes;
- introduce una serie de medidas de apoyo de los trabajadores estacionales que van a trabajar a las estaciones de los Alpes.

Este acuerdo es también positivo en lo referente a los puntos siguientes:

- respeto de las libertades sindicales;
- rechazo total del trabajo forzoso o el trabajo infantil;
- apoyo a la abolición real del trabajo infantil;
- principio de igualdad en las prácticas laborales, es decir, no discriminación por razones de raza, de sexo u opiniones políticas o religiosas.

Esta acción ha tenido un impacto positivo en los aspectos siguientes:

- se ha dado prioridad al empleo local;
- las condiciones de los trabajadores se inscriben en un marco de reglamentos nacionales;
- se informa a los representantes de los trabajadores;
- aumento salarial en los centros del Club Méditerranée.

La consecución de acuerdos interregionales e internacionales entre diferentes asociaciones, sindicatos sectoriales y federaciones demuestra que es posible coordinar diferentes organismos que intervienen en las relaciones laborales con el fin de alcanzar acuerdos multilaterales que garanticen la igualdad de trato y el respeto de los derechos fundamentales.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

8. BARRERAS

Para efectos de investigación y estudio, las áreas de la movilidad y de la migración son sumamente amplias, y la manera en que los sindicatos llevan a cabo sus actividades en áreas son igualmente muy diferentes.

Esta diversidad de enfoques, problemas y respuestas se ve igualmente afectada por las diferentes perspectivas que adoptan los Estados miembros en función de sus propias realidades. La reacción de los sindicatos será diferente según que se encuentren en un país de origen, de destino y/o de tránsito de los flujos migratorios. Las organizaciones sindicales de los países con un alto porcentaje de inmigrantes viven una situación muy diferente a la de aquéllos donde el número de trabajadores inmigrantes es muy bajo.

Estas divergencias hacen que sea difícil encontrar una base común que permita identificar los obstáculos y las barreras. Sin embargo, durante las discusiones se planteó una serie de problemas similares.

8.1 Obstáculos generales

- Los sindicatos suelen considerar la migración como un **tema secundario**. Sin embargo, la tendencia ahora es prestar mayor atención a los temas relacionados con los trabajadores extranjeros. Los discursos políticos en contra de los inmigrantes, así como las dificultades planteadas por la legislación de la UE relativa a los trabajadores desplazados, han hecho que los temas de la movilidad y de la migración tengan un mayor peso en la agenda de los sindicatos.
- Sin embargo, la crisis económica, el aumento del desempleo y las medidas de austeridad, un caldo de cultivo para las **ideas proteccionistas** a nivel político y sindical, han relegado los problemas de la migración a un segundo plano, cediéndole el paso a “asuntos más urgentes”.
- Es un hecho que los partidos de extrema derecha están ganando espacio en la arena política de los Estados miembros y a nivel europeo. Por ello, el **racismo y la xenofobia** están aumentando entre las poblaciones autóctonas, y los afiliados de los sindicatos no son inmunes al problema. Los sindicatos se ven con frecuencia enfrentados a la reticencia de algunos de sus afiliados a la hora de desarrollar actividades a favor de los trabajadores migrantes y móviles, ya que deben romper **estereotipos negativos y la hostilidad** de los trabajadores autóctonos y concienciarlos.
- Sin embargo, cuando los sindicatos han decidido llevar a cabo acciones a objeto de prestar asistencia a los trabajadores extranjeros, el primer y principal obstáculo suele ser **el idioma**. Con el fin de poder comunicar con los trabajadores móviles y migrantes, los sindicatos deberán realizar grandes esfuerzos para romper la barrera lingüística, organizando cursos de idioma, traduciendo la información importante (folletos,



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

páginas web, acuerdos colectivos, etc.) o contratando a personal sindical que pueda hablar los idiomas de las comunidades de inmigrantes.

- Como se explica en el punto 4.2 del folleto, no existe un acuerdo sobre las **definiciones** básicas relativas a los trabajadores migrantes y móviles, y a menudo se utilizan los mismos términos para describir situaciones diferentes. Esta confusión muestra que (1) no hay una diferenciación en los sindicatos en lo que respecta a sus actividades a favor de los trabajadores extranjeros, (2) no se asume que los trabajadores móviles tienen los mismos derechos y el mismo estatuto jurídico que los trabajadores autóctonos y (3) se debe encontrar un consenso sobre los términos fundamentales.
- **Las barreras y cargas administrativas** en ámbitos como las pensiones, las prestaciones sociales y la seguridad social complican en sumo grado las acciones que llevan a cabo los sindicatos con el propósito de alcanzar la igualdad de condiciones para los trabajadores transfronterizos, móviles e incluso los trabajadores inmigrantes.

8.2 Dificultades técnicas a la hora de desarrollar las acciones

- El mayor obstáculo que se presenta a la hora de llevar a cabo estos proyectos es la escasez de fondos y de recursos. La perspectiva sindical queda con frecuencia excluida de las directrices financieras o no se incluye en los objetivos de los programas y de los proyectos.
- Para los sindicatos, hacerle seguimiento adecuado a las acciones y los proyectos una vez que éstos se han concluido representa un reto. En efecto, los sindicatos se topan a menudo con dificultades a la hora de establecer el vínculo entre sus acciones y las personas apropiadas y las instancias pertinentes.
- El desarrollo de un proyecto conlleva un gran consumo de tiempo y de energía e implica muy a menudo unas fuertes cargas administrativas y burocráticas.
- Identificar el grupo objetivo en lo que respecta a los trabajadores migrantes también puede resultar una tarea muy difícil, debido a la falta de datos y de estadísticas relativas a los inmigrantes en los mercados laborales e incluso la falta de información sobre la afiliación sindical de los trabajadores migrantes. El debate relacionado con los aspectos éticos de la recogida de datos personales sobre el lugar de origen se ha tenido en cuenta en las discusiones.
- Con frecuencia, los criterios que rigen la financiación de los proyectos no se ajustan a las necesidades o perspectivas de los sindicatos, ya que éstos suelen referirse únicamente a los inmigrantes, generando con ello reticencias entre los miembros autóctonos, o sólo a los inmigrantes legales. A veces incluso las fuentes de financiación imponen la obligación de crear para los inmigrantes estructuras separadas, independientes del sindicato.
- No es fácil encontrar modelos que funcionen, debido a la gran disparidad de situaciones a nivel nacional en lo que se refiere a la temática de la inmigración. Al



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

respecto, es importante contar con una mayor información e intercambios de buenas prácticas.

- Numerosas organizaciones han destacado que sigue habiendo una falta de coordinación, de puesta en red y de intercambio de experiencias sobre los temas de inmigración.
- Aun cuando los sindicatos tienen responsabilidades específicas relacionadas con el mercado laboral, es importante que haya más cooperación con las ONG. A pesar de que durante el desarrollo de los proyectos se ha podido observar algunas buenas prácticas, todavía queda trabajo por delante en esta área para poder establecer modelos de cooperación y/o acuerdos entre sindicatos y ONG dirigidos a los trabajadores migrantes.

8.3 Obstáculos para la sindicalización

- Uno de los principales obstáculos a la hora de sindicalizar a los trabajadores migrantes y móviles es la gran precariedad laboral de éstos: contratos de duración limitada, ilegalidad, malas condiciones de trabajo, sueldos bajos, explotación laboral, etc.
- Los trabajadores migrantes tienen que conservar sus puestos de trabajo para no perder sus permisos de trabajo y de residencia. Esto puede generar situaciones de acoso y explotación laboral de los trabajadores migrantes, dificultando aún más su organización. Los sindicatos han informado que con mucha frecuencia los inmigrantes temen sufrir represalias en caso de afiliarse a un sindicato.
- La concentración de trabajadores inmigrantes particularmente vulnerables en algunos sectores como la construcción, la agricultura, los bares y los restaurantes, los servicios domésticos, etc., donde la afiliación sindical es tradicionalmente difícil, representa otra barrera con la que se topan los sindicatos cuando desean reclutar y sindicalizar a estos trabajadores.
- La falta de penetración sindical entre los trabajadores desplazados hace que sea muy complicada la tarea de organizar a este grupo. Los sindicatos se enfrentan con dificultades a la hora de acceder a los sitios donde trabajan los trabajadores desplazados (por ejemplo, en las empresas de construcción naval).
- A veces el problema se debe a que algunos países de origen no tienen una tradición sindical o que los sindicatos estaban relacionados con las anteriores administraciones públicas dentro de las estructuras estatales. Por ello, los inmigrantes deben, en primer lugar, conocer el movimiento sindical y los beneficios que éste puede aportarles antes de adherirse a un sindicato.
- Es importante elaborar una estrategia sindical que tenga por objetivo ciertos grupos específicos con características particulares, como los trabajadores migrantes o móviles. El hecho de que en algunos países los sindicatos apliquen la misma estrategia



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

que habitualmente emplean con todos los trabajadores en general puede ser la explicación de su escaso éxito a la hora de tratar con trabajadores de otros países.

- Los inmigrantes indocumentados son un grupo particularmente difícil de sindicalizar, dado que en algunos países el trabajador no puede afiliarse a un sindicato cuando tiene una situación administrativa irregular. Además, hay que saber que este grupo es el más vulnerable y, por ello, aún más difícil de sindicalizar.

Durante el desarrollo del proyecto se expusieron algunos ejemplos de barreras para reclutar y afiliar a los trabajadores migrantes y móviles, entre ellas podemos destacar las siguientes:

- En Chipre, los sindicatos no pueden aceptar en sus filas a los inmigrantes indocumentados, ya que es ilegal estar indocumentado. Por tanto, si algún sindicato acepta afiliar indocumentados se convierte en cómplice de un acto ilegal. El sistema no permite que los sindicatos afilien a estos trabajadores, de manera que los sindicatos les prestan ayuda, pero sin afiliarlos. Los trabajadores transfronterizos procedentes de Eslovenia no tienen ninguna posibilidad legal de modificar su situación administrativa y convertirse en migrantes legales. Los sindicatos han intentado negociar acuerdos entre las regiones para regularizar el trabajo transfronterizo entre Italia y Eslovenia, pero todavía no se ha logrado alcanzar ningún acuerdo. Los trabajadores transfronterizos procedentes de Croacia también son ilegales, ya que Croacia no es un país de la UE y, según la ley italiana de inmigración, los trabajadores de terceros países tienen que residir en Italia.
- Los sindicatos han informado de casos o de organizaciones mafiosas que trafican con trabajadores interinos. El punto de partida para la explotación de los trabajadores son las denominadas empresas pantalla o empresas buzón. Los trabajadores sustitutos son víctimas de traficantes que operan a partir de los países de origen.

8.4 Reconocimiento de la afiliación sindical a nivel transfronterizo²⁰

Durante el desarrollo del proyecto se ha abordado el tema relativo el reconocimiento de los afiliados como un planteamiento común de cara a los acuerdos multilaterales. Se han analizado los obstáculos y las barreras con los que se topan los sindicatos cuando intentan avanzar en esta área. Además de la investigación realizada por el ISE²¹ sobre este tema²², los

²⁰ Ver punto 3 del capítulo "Sindicatos sin Fronteras", al final del folleto.

²¹ Instituto Sindical Europeo.

²² Estudio de exploración de los acuerdos transfronterizos para trabajadores migrantes. Informe del ISE sobre los resultados de la investigación realizada por los miembros de la CES.

Formatted: Spanish (Spain, International Sort), Not Highlight



participantes han informado sobre las dificultades para lograr este reconocimiento, entre las cuales cabe destacar las siguientes:

- Los acuerdos de la UIL²³ para la doble afiliación se refieren a los trabajadores transfronterizos y no a los trabajadores migrantes que residen en el país de acogida. Sin embargo, los trabajadores estacionales o desplazados sí se benefician con estos acuerdos, a pesar de que no residen en el país de acogida.
- Los acuerdos de Italia con los sindicatos de Gran Bretaña no se respetan en el Reino Unido. Es evidente que donde hay mayor tradición de colaboración resulta más fácil aplicar los acuerdos. Debemos hacer mayores esfuerzos para mejorar la comprensión y la solidaridad con los sindicatos que tienen una cultura sindical diferente.
- Se presentan algunas dificultades a la hora de poner en práctica los acuerdos de reconocimiento mutuo de afiliación entre sindicatos, debido a que algunos sindicatos no están autorizados por la ley a afiliarse a los trabajadores indocumentados. La FGTB²⁴ ha destacado la necesidad de que los afiliados estén protegidos en los distintos países de Europa. Los sindicatos deben realizar grandes esfuerzos para garantizar el reconocimiento de miembros de otros sindicatos. ~~unions have to make huge and deep efforts to do agreements in recognition of membership with each other union, that's is the most slowly strategy, the most expensive if we would have to joint a common agreements, maybe good to start and to have pilot example, but not the route to achievement the global recognition of memberships and affiliates.~~

•

Formatted: Outline numbered + Level: 1 +
Numbering Style: Bullet + Aligned at: 0.25" +
Tab after: 0.5" + Indent at: 0.5"

8.5 Dilemas sobre la integración

Hoy en día, la integración constituye un asunto crucial para la UE. A partir de ahora será más apremiante amortiguar los efectos negativos de la crisis en la cohesión social de nuestras sociedades. Sin embargo, no siempre es posible llevar a cabo estrategias efectivas de integración; incluso en los sindicatos se observa una reticencia a la hora de realizar acciones en favor de la integración de los trabajadores móviles o migrantes.

- Una de las disyuntivas que se ha discutido durante el proyecto es la de decidir si se debe integrar a los trabajadores migrantes dentro de la estructura sindical o si es mejor crear estructuras específicas que los representen. La mayoría ha optado por una solución intermedia que combina las dos posibilidades: unas estructuras específicas que se ocupen de tratar las dificultades más importantes con las que se enfrentan los

²³ *Unione Italiana del Lavoro* (confederación italiana de sindicatos).

²⁴ *Fédération Générale du Travail* (federación de trabajadores de Bélgica).



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

trabajadores inmigrantes cuando llegan por primera vez al país de acogida combinada con una integración progresiva de estos miembros en la estructura normal.

- Otro dilema que habrá que encarar es el referente a la estrategia de integración o bien una posición proteccionista que garantice la igualdad de derechos, de trato y de condiciones y que evite a la vez el dumping social y económico a fin de reforzar la cohesión social.
- La falta de políticas de integración efectivas que tengan en cuenta las dificultades reales y luchan contra las desigualdades en las sociedades de acogida.
- Problemas relacionados con el reconocimiento de las cualificaciones. Debemos asegurar el reconocimiento de las cualificaciones de los trabajadores migrantes si queremos cerrar la vía a un incremento del dumping social y de los bajos salarios en aquellos sectores en los cuales los empleadores y la administración no reconocen ciertos tipos de estudios, títulos o formaciones ~~which the employers and administration do not recognise some kind of studies, diplomas or training, totally consistent with the job to do.~~

Formatted: Spanish (Spain, International Sort), Not Highlight

9. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

Observaciones preliminares

Las propuestas y recomendaciones especificadas más adelante han sido clasificadas en dos grandes grupos relacionados con el objetivo del proyecto: propuestas para acciones y recomendaciones relativas a las políticas. Su objetivo es abordar, principalmente, la cuestión relativa a la movilidad de los trabajadores, los temas transfronterizos, las condiciones de los trabajadores migrantes y las acciones desarrolladas por los sindicatos. Dichas propuestas y recomendaciones contribuyen a reforzar la posición de la CES y de los sindicatos nacionales en lo que respecta a la estrategia política de éstos en materia de migración.

La primera parte se refiere a todas las actividades en específico, incluida la recogida de datos a través de los cuestionarios que fueron respondidos durante los seminarios y la conferencia final. Numerosos sindicatos informaron de un número específico de acciones, todas ellas llevadas a cabo con un objetivo común. Dichas acciones han sido clasificadas en función de los tres grandes grupos temáticos del cuestionario (información, organización e integración), y las mismas pueden ponerse en práctica a diferentes niveles (internacional, regional y nacional). Por lo general, las acciones con propuestas más sustantivas son las que se sitúan a nivel nacional, regional, local e individual, que corresponden, por tanto, a las acciones de carácter técnico y específico. El resultado de estas acciones puede llevar a una posición común en lo que se refiere a los temas sobre migración y los sindicatos.

La segunda parte de las propuestas trata de las recomendaciones de política que respaldan las acciones importantes. Dichas recomendaciones se centran principalmente en la posición de los sindicatos en materia de migración, tomando en consideración la agenda de la UE.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Según lo establecido en los dos grupos de recomendaciones, estimular las acciones sindicales en materia de migración es un elemento clave.

9.1 Propuestas de acciones específicas

Ámbito internacional

Acciones relacionadas con la información, el asesoramiento y la ayuda:

- La CES y la CSI²⁵ deben coordinar los temas sobre migración con ayuda de la CES. Éstas deben, por tanto, reforzar el papel de los sindicatos en los países terceros a fin de ayudar en la gestión de los flujos migratorios, incluyendo a la migración estacional. Las acciones, las campañas y los comités directivos deben hacer progresar el diálogo en este campo.
- La CES debe reforzar el papel que juegan los sindicatos nacionales en los acuerdos de libre comercio suscritos con la Unión Europea.

Ámbito europeo

Acciones relacionadas con la información, el asesoramiento y la ayuda:

- A fin de complementar las acciones, sería recomendable que las federaciones y los consejos transfronterizos pusieran en marcha algunas campañas y acciones en diferentes áreas para tratar el problema de la externalización de la fuerza laboral en las empresas. Esto puede lograrse con la ayuda de las federaciones europeas, por ejemplo, la EFFAT, la FITCM, la FEM, etc.²⁶
- Los sindicatos deben crear conciencia en la opinión pública sobre los problemas de los trabajadores migrantes a través de los medios de comunicación de los países de origen y de destino. Esto se debe hacer en estrecha colaboración con alguna red de ONG que trabaje en toda Europa y también en los países terceros.
- La CES debe situarse a la ofensiva y formular sus propias propuestas sobre la creación de empleo y para conseguir un salario mínimo europeo. Es necesario desarrollar acciones

²⁵ Acrónimo en español de la Confederación Sindical Internacional.

²⁶ Acrónimos de la Federación Europea de Sindicatos de los Sectores de la Alimentación, la Agricultura, el Turismo y Afines, la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera, y la Federación Europea de Metalúrgicos.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

relacionadas con el reclutamiento y la sindicalización de los trabajadores móviles y migrantes.

- Las cuestiones relacionadas con la movilidad y la cualificación de los trabajadores dentro del territorio de la UE son numerosas, razón por la cual es necesaria la cooperación entre los Estados miembros. La armonización de los sistemas de certificación y de estudios académicos, y particularmente del trabajo poco cualificado, es esencial para garantizar la igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros. Los trabajadores poco cualificados son, por lo general, a los que más afectan las distorsiones generadas por la falta de armonización dentro de la UE. En este sentido, EURES (la red europea de la movilidad profesional)²⁷ liderará una propuesta para fomentar las acciones y campañas relacionadas con los trabajadores transfronterizos y migrantes en sectores específicos y ofrecerá formación lingüística y cursos técnicos. La industria de la alimentación, por ejemplo, es sumamente estricta en lo que se refiere al cumplimiento de las normas estándar; normas que el trabajador debe comprender en el idioma del país donde trabaja.
- La CES, respaldada por los sindicatos nacionales, debe promover a nivel local actividades destinadas a los trabajadores migrantes para compensar la carencia de datos organizados sobre la migración. Ésta debe, así mismo, fortalecer la cooperación, especialmente reclutando afiliados en las áreas de migración.
- Se necesita un sistema de información a nivel comunitario a fin de que los migrantes puedan acceder a los fondos sociales de manera integrada.

Ámbito nacional

Dependiendo del tipo de propuesta, la mayoría de las acciones puede realizarse a nivel nacional, considerando que dichas acciones resultan más eficaces a este nivel.

Acciones relacionadas con la información, el asesoramiento y la ayuda:

- Los sindicatos deben promover el diálogo multilateral con los gobiernos y los empleadores para abrir camino a mejores condiciones laborales, una remuneración justa, la transparencia y el respeto de los derechos humanos.
- Formación e información para los afiliados y los representantes de los sindicatos a fin de crear conciencia sobre la información delicada en temas relacionados con la migración.

²⁷ Portal europeo para el empleo y la movilidad de los trabajadores.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

- Establecimiento de una conciencia política común entre los sindicatos y la sociedad civil a fin de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores migrantes.

Acciones relacionadas con la organización y el reclutamiento de trabajadores móviles y migrantes:

- Los sindicatos deben tener un acceso incuestionable a la información relativa a las condiciones de subcontratación entre las empresas nacionales y transnacionales.
- Las organizaciones sindicales deben promover la implementación adecuada de una negociación colectiva acompañada de las medidas de han de tomarse en relación a los trabajadores migrantes.
- Implantar una división específica sobre movilidad y trabajadores transfronterizos en el departamento de los sindicatos nacionales encargado de la migración. Esta división puede alinearse con el Departamento de Migración de la CES.
- Los sindicatos deben poner en marcha campañas para conseguir nuevos afiliados. Estas campañas deben centrarse en ciertos tipos de contratos profesionales; por ejemplo, campañas para promover la afiliación en el ámbito de los trabajadores migrantes estacionales.
- Coordinar el establecimiento de un estatuto del trabajador migrante con las asociaciones de migrantes en función de las circunstancias específicas a nivel nacional.
- Establecer acciones concretas en el campo de la inspección del trabajo a fin de evitar el dumping social. Esto significa intervenir mediante acciones y mediante políticas. Las acciones específicas a nivel sindical nacional deben apoyarse en una estrategia común orientada hacia las instituciones europeas, los poderes públicos nacionales y los empleadores. Se debe, además, garantizar la plena protección de los derechos de los trabajadores migrantes y evitar que las acciones de inspección laboral conviertan a los trabajadores migrantes en las únicas víctimas de las medidas adoptadas.
- En primer lugar, se debe mejorar la coordinación con los sindicatos, principalmente con los comités interregionales, y ampliar el ámbito de acción de la migración transfronteriza que haya generado convenios colectivos (por ejemplo, el Club Méditerranée con CFDT-EFFAT-UITA). En segundo lugar, las administraciones públicas deben garantizar inspecciones de trabajo mejores con ayuda de los sindicatos (Red del Mercado Laboral del Báltico, CSIR de Galicia-Norte de Portugal con la administración regional).

Integración de los trabajadores móviles y migrantes en el movimiento sindical, los centros de trabajo y la vida laboral en el país de acogida.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

- La fuga de cerebros es un fenómeno asociado a la movilidad y la migración. Los sindicatos deben atacar las consecuencias negativas de este fenómeno creando conciencia sobre la importancia de la contratación ética, de una formación adecuada en el país de origen y de una armonización de la legislación laboral en todos los Estados miembros.
- Los sindicatos deben comunicar a los gobiernos las implicaciones que tienen desde el punto de vista jurídico los derechos de los trabajadores en su legislación nacional.
- La adopción de medidas de discriminación positiva puede ser una solución para integrar a los trabajadores en las estructuras sindicales.
- El sitio de trabajo juega un papel fundamental en el proceso de integración del trabajador migrante en la sociedad que lo recibe. Éste puede cumplir la función de escenario de interacción entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes. No obstante, es necesario evitar la discriminación estructural en el mercado laboral.
- En este contexto, las administraciones nacionales deben facilitar la creación de estructuras o centros de información que ofrezcan a los trabajadores móviles y migrantes información útil y asesoramiento sobre diferentes aspectos de la vida social y laboral en el país de acogida.
- Es esencial que los trabajadores migrantes participen en todas las iniciativas emprendidas, ya que éstos saben perfectamente, por vivencia propia, cuáles son las necesidades y deficiencias reales. A fin de integrarlos adecuadamente en las sociedades de acogida, se les debe ofrecer la oportunidad de adquirir autonomía.

9.2 Recomendaciones sobre política de migración

La mayoría de las recomendaciones sobre migración hechas por los sindicatos está relacionada con el objetivo de superar los obstáculos que se han presentado durante el desarrollo de este proyecto. Estas recomendaciones contribuyen a mejorar el diálogo entre la confederación y demás actores que intervienen en el desarrollo de las políticas de migración. Las recomendaciones sobre política versan sobre los siguientes temas:

- la lucha contra el racismo y la xenofobia;
- la lucha contra el dumping social y las inspecciones de trabajo;
- influencia en la agenda sobre política europea de migración;
- reconocimiento mutuo de la afiliación.

La lucha contra el racismo y la xenofobia



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Es sumamente importante mantener una posición clara para evitar reacciones proteccionistas, que pueden producirse incluso dentro de las estructuras sindicalistas. Tenemos que darnos cuenta de los cambios que se producen en la manera de percibir las cosas cada vez que nos enfrentamos a situaciones difíciles.

En este contexto, debemos **luchar contra el racismo y la xenofobia** y dedicar nuestra energía a la promoción de campañas para la acción que sean adecuadas. Los sindicatos deben refrenar la **proliferación de posiciones conservadoras en las políticas nacionales de migración**. La CES debe situarse a la ofensiva para lograr que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se aplique también a los nacionales de países terceros.

Es importante hacer hincapié en el tema de las **Definiciones**²⁸ y los **estereotipos** para combatir el racismo y la xenofobia.

La función de los sindicatos es derribar los mitos que rodean a la migración, el mercado laboral y los beneficios sociales. La lucha contra estos estereotipos es un asunto de vital importancia, ya que, cuando éstos se perpetúan en la sociedad, pierden todo su sentido los logros alcanzados en materia de integración.

En consecuencia, es necesario establecer una posición clara lanzando campañas con la finalidad de proscribir el lenguaje estigmatizador y aclarar la terminología empleada en este ámbito (a saber, que el inmigrante no es una persona ilegal, que la migración no es ilegal, pero que, por el contrario, hay actos que sí se consideran ilegales, como la trata de seres humanos y el tráfico ilícito de trabajadores migrantes).²⁹

En relación a los trabajadores fronterizos, es preciso establecer una definición única a nivel europeo a fin de garantizar la igualdad de trato en lo que respecta a derechos laborales, independientemente del origen de los trabajadores. Cuando nos referimos a la movilidad de los trabajadores en Europa estamos hablando de la posibilidad que éstos tienen de circular libremente en el territorio europeo. El hecho de que una persona, en la Europa de los 27, abandone su país sólo para buscar una vida mejor y dejar atrás su situación precaria es una prueba de la ineficiencia del mercado laboral europeo. La libertad de circulación no puede contradecirse con el derecho a vivir y trabajar en el lugar donde hemos nacido.

En este sentido, debemos oponernos a la difusión de conceptos equivocados que se emplean cada vez más y que son totalmente falsos. He aquí algunos ejemplos de las ideas falsas que debemos combatir:

- *“...la llamada batalla entre trabajadores migrantes (regularizados e indocumentados) y trabajadores nacionales. A consecuencia de la crisis, los trabajadores nacionales pierden sus empleos porque tienen que competir en el mercado laboral con los trabajadores inmigrantes”.*
- *“Los sueldos han disminuido en ciertos sectores debido a la presencia de trabajadores migrantes”.*

²⁸ Ver punto 4.2 del documento.

²⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0095:FIN:EN:PDF>



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

- *“Los trabajadores migrantes son una carga para el Estado. Los subsidios de asistencia social que el Estado paga a los trabajadores migrantes y sus familias son la causa de la crisis económica y financiera que está padeciendo Europa”.*

Estos son tan sólo algunos ejemplos de las ideas erróneas de las que hablábamos. A fin de sacar provecho de los flujos migratorios, debemos estar dispuestos a separar la realidad de las ideas falsas.

La lucha contra el dumping social y las inspecciones de trabajo contra las prácticas ilegales

A fin de preservar la cohesión social, es importante contar con un mercado laboral sano. Los trabajadores indocumentados carecen de protección y sus derechos laborales se pisotean continuamente. Esto crea un aumento del número de “falsos autónomos”, que pasan a formar parte de la economía sumergida de la sociedad de acogida. Sin embargo, es un asunto que merece mucha atención (en Francia, por ejemplo, el 4% del PIB³⁰ proviene actualmente de la economía sumergida). Evitar el dumping social y luchar contra el fraude fiscal son acciones que permiten creer en la viabilidad de un sistema público sólido. Desarrollar un modelo social justo no es una utopía.

Siguiendo estas observaciones, los sindicatos deben insistir en la importancia de luchar contra la precariedad:

- Lanzando una campaña específica centrada en los aspectos relacionados con el salario digno de los trabajadores desplazados e interinos;
- Investigando ciertos tipos de prácticas ilegales, como la trata de seres humanos y el tráfico de trabajadores migrantes;
- Evitando la exclusión social y laboral mediante el apoyo a iniciativas de integración de los trabajadores migrantes en las sociedades de acogida;
- Abordando la cuestión relativa a la migración pendular, considerando la dificultad que significa garantizar los derechos laborales y los derechos a la seguridad social de los trabajadores migrantes, así como la dificultad de controlar los datos del mercado laboral.

Política europea de migración

Se deben inscribir los temas relacionados con la migración en la lista de prioridades de la Comisión Europea, del Parlamento Europeo y del Consejo para dar impulso a los reglamentos y directivas que favorecen a los trabajadores móviles y migrantes. La UE tiene el deber de garantizar la igualdad de trato dentro de su territorio. Debemos supervisar la transposición en las legislaciones nacionales de ciertos reglamentos de la UE, como, por

³⁰ Producto Interno Bruto.



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

ejemplo, las propuestas de Directiva sobre trabajadores estacionales de terceros países³¹, el traslado dentro de una misma empresa³² y el permiso de trabajo único para los nacionales de terceros países³³. El Reglamento 883/2004 regula los regímenes de seguridad social de los trabajadores nacionales de terceros países. Así mismo, el tema de la movilidad está siendo examinado en el marco de la Directiva europea sobre desplazamiento de trabajadores y el derecho de los ciudadanos de la Unión a reagruparse con los miembros de su familia.

Tenemos que promover el uso de instrumentos jurídicos para defender los derechos humanos de los trabajadores migrantes, como el Protocolo Adicional de la Carta Social Europea por el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, así como los procedimientos contemplados en los Artículos 24 y 26 de la Constitución de la OIT.

Debemos intensificar las acciones y las campañas y pedir que se ratifiquen los Convenios 97 y 143 de la OIT relativos a los trabajadores migrantes y el Convenio de la ONU sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y sus familias, aprobado en 1990, así como los instrumentos del Consejo de Europa que sean pertinentes.

Debemos pedir rendición de cuentas sobre la aplicación de sanciones que protegen a los trabajadores migrantes. Debemos, así mismo, encontrar un modelo adecuado para proteger a los migrantes, exigiendo el respeto de los reglamentos, y crear un nuevo marco jurídico que garantice una mayor protección a los trabajadores migrantes. Abogamos por la armonización de las directivas en materia de migración y movilidad a objeto de superar los obstáculos en el mercado laboral.

Reconocimiento mutuo de la afiliación sindical: el camino hacia una Tarjeta Europea de Afiliación Sindical

El reconocimiento de la afiliación sindical es uno de los objetivos emblemáticos más importantes de la CES y sus afiliados. En el contexto actual de crisis financiera y económica, el sindicalismo europeo debe poder llegar a una posición común con el fin de mejorar la gobernanza económica y social, dando prioridad a la Europa social.

Bien se sabe que el reconocimiento de la afiliación sindical favorece la política de los sindicatos y hace que aumente el número de afiliados, sin que ello implique mayores esfuerzos financieros. El aumento en el número de afiliados, fomentado por las tarjetas de afiliación, es efectivamente la manera más eficaz para reforzar la base sindical y garantizarle un desarrollo sostenido. Debemos abordar el problema relativo a la falta de solidaridad entre los Estados

³¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0379:FIN:EN:PDF>

³² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0378:FIN:EN:PDF>

³³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0638:FIN:EN:PDF>



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

miembros y las instituciones de la UE en lo que respecta a la movilidad, la migración y las políticas sociales.

- **Sugerencia para el próximo Congreso en Atenas, a celebrarse en mayo de 2011.** La solidaridad es un tema importante que será debatido en este congreso a objeto de **hacer realidad la Tarjeta Sindical Europea**. Para el sistema público, los empleadores, los afiliados y los trabajadores es una muestra de que el Modelo Europeo de Solidaridad es factible aun cuando estemos pasando por momentos difíciles.
- Crear una **red para el reconocimiento de la afiliación**.
- Avanzar con el propósito de lograr un instrumento jurídico además de los acuerdos bilaterales que ya están en vigor. Promover la realización de un **Convenio Europeo de Filiación**. En este sentido, los sindicatos de toda Europa deben prestar asistencia a los afiliados de los sindicatos.

9.2.6 Resultados y próximas etapas [Work forward](#)

Para dar más fuerza a las acciones, debemos preguntarnos qué se debe hacer; por ejemplo:

- Recoger la información en el área de migración que esté relacionada con la afiliación. Será una tarea difícil, ya que no hay que olvidar la presencia, por ejemplo, de trabajadores indocumentados y de trabajadores estacionales. Nos falta información relativa a ciertos grupos de trabajadores. Por ello, debemos insistir en la importancia de esta información.
- ~~Check, spread and inform~~ e intercambiar experiencias de acciones (mejores prácticas) sobre movilidad, trabajadores transfronterizos y estacionales, integración de migrantes, etc. que hayan resultado exitosas.
- Apoyar y promover los grupos de trabajo sobre migración; definir mejor la agenda e influir en ella.

Después debemos crear:

- Un sitio web panel específico sobre migración³⁴. Una vez realizado esto, promover la colaboración, la cooperación y la coordinación estrechas.
- Información y base de datos sobre las acciones realizadas por los sindicatos en proyectos antiguos y actuales, difusión de buenas prácticas, promoción de campañas de sensibilización sobre la integración, etc.

³⁴ Página web actual: <http://migration.etuc.org/>



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

- Base de datos de acuerdos bilaterales y multilaterales relativos al reconocimiento de la afiliación de los trabajadores migrantes (acuerdos entre sindicatos, acuerdos transfronterizos firmados por los CSIR, etc.).
- Un blog destinado a promover y/o supervisar el debate en torno a las directrices sobre migración; realización de reuniones de uno o dos días para discutir el tema (ejemplos: el blog de la Confederación Danesa de Sindicatos (LO/DK) y reuniones semanales para discutir sobre diversos temas).
- Abordar y consolidar la idea de una mayor información y cooperación entre los sindicatos a nivel europeo. Creación de la red social sobre temas relacionados con la migración, junto con el grupo de trabajo sobre migración e inclusión, a fin de supervisar el Espacio de Trabajo en Europa y realizar una reunión cada año para evaluar el estado de avance de las acciones y las políticas.