



Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias Metalúrgicas

Trabajadores Migrantes en la Industria Metalúrgica: Resultados de la Encuesta de la FITIM



Imágenes en la portada

Arriba, izquierda: Desguazador en Mumbai. Foto: Christophe Press. *Arriba, derecha:* Trabajadores migrantes en ThyssenKrupp Marine Systems, en Kiel, Alemania. Foto: Hans-Ulrich Stangen/FEM. *Abajo, izquierda:* Cartel de protesta de trabajadores migrantes. Foto: Hans-Ulrich Stangen/FEM. *Abajo, derecha:* Trabajador de electrónica en una zona franca de exportación en Batam, Indonesia. Foto: Kristyne Peter/FITIM.

Introducción

En todo el mundo, a los trabajadores que han migrado en búsqueda de empleo y de mejores condiciones de vida, se les está negando los derechos laborales. Empleadores y agencias de contratación sin escrúpulos están explotando su falta de conocimiento de las leyes y de los idiomas de los países donde trabajan, con el fin de negarles los derechos que les corresponden, al mismo tiempo que los respectivos gobiernos promulgan leyes discriminatorias que restringen sus derechos fundamentales, incluido el derecho de sindicación.

Los resultados de esta encuesta demuestran que en todos los ramos de la industria metalúrgica los trabajadores migrantes están recibiendo salarios y condiciones inferiores, y se les está tratando desventajosamente por su condición. Corren mayor riesgo de caer en el trabajo precario y, por el hecho de ser migrantes, se les está negando la protección y seguridad social.

En algunas partes del mundo, los trabajadores que han migrado dentro de sus países en búsqueda de trabajo (migrantes internos), se encuentran en situaciones que no difieren mayormente de las que afectan a los trabajadores que se han trasladado a otros países (migrantes externos). Un ejemplo de esas condiciones es la de las personas que han salido de zonas rurales para dirigirse a las Zonas Francas de Exportación (ZFE).

Hay una urgente necesidad de que los sindicatos del sector del metal elaboren estrategias de comunicación con los trabajadores migrantes y busquen formas de mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. En algunos casos, los sindicatos están trabajando con migrantes y han logrado cierto éxito, pero es evidente que es muy arduo el cometido de sindicarse a los trabajadores migrantes o incluso de establecer contacto con ellos.

Hasta ahora, la información sobre los trabajadores migrantes en la industria metalúrgica ha sido fragmentaria. Gracias a las respuestas enviadas por afiliados a la Encuesta de la FITIM, se empieza a obtener un cuadro más detallado de los lugares donde están empleados en industrias metalúrgicas, de las labores que ejecutan y de la remuneración y condiciones que reciben. Agradezco a esos afiliados que se han tomado el tiempo necesario para rellenar el cuestionario de la encuesta y comunicarnos sus experiencias, y también a Jenny Holdcroft por llevar a cabo la encuesta y redactar el presente informe.

Esta valiosa información fortalece mucho la capacidad de la FITIM para colaborar con sus afiliados en la elaboración de respuestas específicas a las necesidades de los trabajadores migrantes en la industria metalúrgica. Ya hay muchos sindicatos de todo el mundo que están emprendiendo acciones en apoyo de los trabajadores migrantes. La relación de tales actividades, que forma parte de este informe de la encuesta, constituye una importante guía para entender cómo pueden obrar los sindicatos para mejorar las condiciones de los trabajadores migrantes.

Jyrki Raina
Secretario General
Septiembre de 2009

Conclusiones principales

- Hay trabajadores migrantes en todas las industrias que abarca la FITIM.
- Indudablemente, hay trabajadores migrantes indocumentados en la industria metalúrgica; pero es difícil identificarlos.
- Las formas más comunes de empleo de trabajadores migrantes son precarias.
- Los salarios que reciben los trabajadores migrantes son generalmente inferiores a los de los trabajadores locales en empleos semejantes.
- Comúnmente se les deduce dinero de los salarios por concepto de alojamiento, transporte, etc.
- Incluso donde la ley lo prohíbe, a los trabajadores migrantes de la industria metalúrgica se les exige que paguen comisiones a las agencias de empleo.
- Los trabajadores migrantes se enfrentan a grandes dificultades de acceso a los sistemas de seguridad social, jurídicos y de salud.
- La tasa de sindicación de los trabajadores migrantes es extremadamente baja, en la mayoría de los casos inferior al 20%.
- Es muy difícil para los sindicatos comunicarse con trabajadores migrantes.
- Los mayores obstáculos a la sindicación consisten en que los trabajadores migrantes tienen miedo de afiliarse y no son conscientes de sus derechos. También es necesario superar las barreras de idioma y cultura.
- Los afiliados de la FITIM están emprendiendo acciones de apoyo a los trabajadores migrantes. Las más altas prioridades son afiliarlos y fomentar la consciencia de la problemática entre los migrantes mismos y la población en general.
- Un objetivo importante de los sindicatos es lograr que se garantice la igualdad de salario y condiciones a los trabajadores migrantes, impidiendo así la degradación (dumping) social deliberada.
- La colaboración estrecha con otras organizaciones es una estrategia clave para sindicarse a los trabajadores migrantes.

Antecedentes

Los afiliados de la FITIM están planteando como causa de grave preocupación, los problemas de los derechos de los trabajadores migrantes y la violación de tales derechos. El hecho de que los trabajadores migrantes en todo el mundo corran mayor riesgo de recibir inferiores salarios y condiciones y tengan menos probabilidad de afiliarse a un sindicato, demuestra la necesidad de que la FITIM elabore estrategias mundiales para mejorar las condiciones de esos trabajadores.

El Comité Ejecutivo de la FITIM planteó recientemente la cuestión de los trabajadores migrantes. Los integrantes del Comité Ejecutivo han reconocido que la causa fundamental del problema proviene de la política de libre comercio, es decir, de la presión de las empresas transnacionales (ETN) a favor de la libertad de movimiento de personas. Como los tratados de libre comercio fomentan el empleo precario carente de derechos, el desplazamiento de personas debe considerarse como cuestión que concierne a los derechos laborales, y es menester hacer el debido hincapié en los derechos de los trabajadores migrantes en las acciones mundiales que emprenda la FITIM contra el trabajo precario.

El Comité Ejecutivo indicó además que la rápida evolución de los problemas de trabajadores migrantes pueden suscitar en ellos un sentimiento de inseguridad, y por consiguiente los sindicatos deben colaborar para fomentar una cultura basada en la solidaridad y el respeto de los derechos humanos. En todo el mundo se está presionando cada vez más por los derechos de los trabajadores migrantes. En la Unión Europea muchos países están ejerciendo cada vez más presión para expulsar por la fuerza a los trabajadores migrantes que no tienen derecho de vivir en ninguno de los 27 países miembros, y en Corea del Sur el gobierno ha llegado incluso a expulsar del país a dirigentes sindicales, con el fin de suprimir los sindicatos de trabajadores migrantes.

En una resolución aprobada en el Congreso de la FITIM, en mayo de 2009, los afiliados se comprometieron a promover los derechos y libertades de los migrantes, promover acciones de solidaridad en los lugares de trabajo y luchar por la universalidad de los derechos de ciudadanía. La resolución pedía también una vigorosa acción sindical por que se use la negociación colectiva para promover la integración, la igualdad de oportunidades y el respeto a las diversas culturas, y promover campañas contra la xenofobia.

Objetivos de la encuesta

Estos debates demuestran que los derechos de los trabajadores migrantes son motivo de preocupación cada vez mayor de muchos sindicatos afiliados a la FITIM. Sin embargo, no se pueden conseguir fácilmente datos del número de trabajadores migrantes en la industria metalúrgica, ni de las labores que ejecutan y sus condiciones salariales y laborales. Por tal razón, se pidió a los afiliados de la FITIM que respondieran a una encuesta, partiendo de sus experiencias y no de datos oficiales (que muchas veces son en gran parte imposibles de obtener), a fin de que la FITIM pudiera tener una idea más clara de los trabajadores migrantes en la industria metalúrgica.

Respondieron a la encuesta 37 afiliados que representan a trabajadores metalúrgicos de 25 países de todas las regiones.

El informe y la encuesta se dividen en dos partes. En la primera se examina la situación de empleo de los trabajadores migrantes en la industria metalúrgica, mientras que en la segunda se establece cómo están los afiliados de la FITIM apoyando a los migrantes.

Parte 1. Empleo de trabajadores migrantes en la industria metalúrgica

Presencia de trabajadores migrantes en la industria metalúrgica

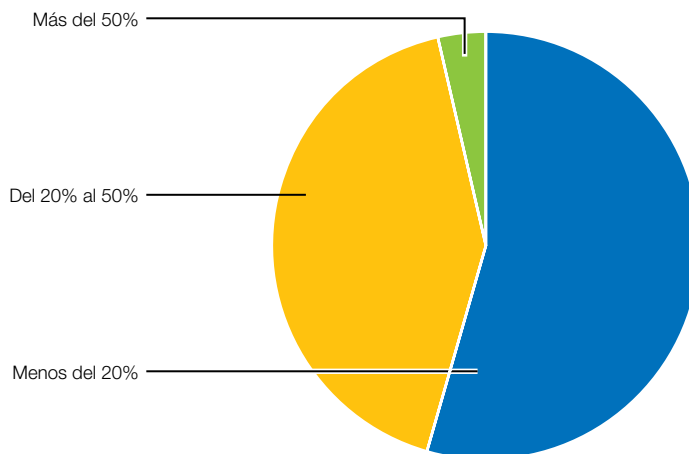
El 81% de los afiliados que respondieron a la encuesta informaron que hay trabajadores migrantes empleados en la industria metalúrgica de su país. La información se basa en gran parte en el conocimiento propio de cada afiliado, ya que en la mayoría de los casos, si no en todos, no existe ninguna información oficial sobre la presencia de trabajadores migrantes en la industria.

Hay pocos datos estadísticos formales sobre el aumento o la disminución de los trabajadores metalúrgicos en la industria metalúrgica de Australia. Toda la información compilada para esta encuesta se basa en el conocimiento interno que tiene la AWU del sector.

AWU, Australia

Dos tercios de los encuestados dijeron que en su país había aumentado la proporción de trabajadores migrantes en la industria metalúrgica los últimos cinco años. Casi la mitad de los sindicatos consideran que los trabajadores migrantes son menos del 20% del total, mientras que el 36% de los sindicatos declararon que entre el 20 y el 50% de los trabajadores son migrantes. En un solo país, Bangladesh, se afirma que son más del 50% de toda la mano de obra, y en este caso se trata en gran mayoría de migrantes internos (ver abajo). En ciertas áreas es particularmente alta la concentración de trabajadores migrantes, por ejemplo, en la industria de desguace de barcos de India, donde se dice que el 98% de los trabajadores son migrantes internos. En Bangladesh, es menos probable encontrar migrantes en trabajo seguro, donde sea ligero el carácter de las labores, que en trabajo peligroso de industrias siderúrgicas, de relaminado y de ingeniería, donde los migrantes son del 70-90% del personal.

Indique la parte aproximada de trabajadores migrantes en el sector metalúrgico de su país



Migrantes internos y externos

La encuesta ofreció a los afiliados la posibilidad de dar respuestas relativas a los migrantes internos (trabajadores que han salido de una región del país para trabajar en otra) y a los externos (trabajadores que han salido de un país para trabajar en otro), teniendo en cuenta el hecho de que en algunos países las experiencias de trabajadores migrantes internos en cuanto a discriminación, salarios y condiciones inferiores y otras desventajas son muy semejantes a las de migrantes externos. El resultado ha sido que los sindicatos de seis países (Bangladesh, España, Filipinas, India, Sri Lanka y Túnez) informaron principalmente de las experiencias de migrantes internos, mientras que otras respuestas se refirieron a los externos.

Trabajadores documentados e indocumentados

La tasa de trabajadores migrantes indocumentados en la industria metalúrgica, parece ser baja, sólo de cuatro países se informó una proporción de trabajadores indocumentados superior al 10% (Francia, India, Malasia y Noruega). Sin embargo, hay considerables dificultades en identificar a los trabajadores indocumentados, y algunos sindicatos reconocen que su presencia en la industria puede ser más importante de lo indicado en los informes.

No contamos con datos precisos al respecto. Sin embargo, creemos que es muy bajo el número de trabajadores indocumentados en las industrias y manufacturas metalúrgicas.

AMWU, Australia

Los trabajadores indocumentados (formalmente clasificados como inmigrantes ilegales) no son reconocidos por el gobierno australiano como parte del personal. Por consiguiente, toda la información suministrada se basa en los trabajadores documentados únicamente.

AWU, Australia

La legislación italiana establece un nexo indisoluble entre el contrato de empleo y el permiso de residencia, que no se concede sin contrato de empleo (contrato de residencia, instituido por la "Ley Bossi-Fini"). Por consiguiente, entre las personas provistas de contrato regular de empleo no las hay indocumentadas, si bien surgen constantes problemas, y graves por cierto, relacionados con las demoras en la renovación de permisos de residencia, y en algunos lugares ha habido suspensiones de relaciones laborales por esa razón. No obstante, hay que decir que tampoco el sector metalúrgico está exento del fenómeno del empleo clandestino o irregular. En tales casos es posible que haya personas que no tienen documentos regulares de residencia.

Afiliados italianos, Italia

Trabajadores migrantes indocumentados: no se cuenta con cifras exactas en la industria metalúrgica. En total, en Malasia hay 2.100.000 documentados y se calcula que los indocumentados llegan a 1.500,000.

MIEU, Malasia

No podemos calcular el porcentaje de trabajadores indocumentados porque las estadísticas que manejamos no distinguen entre documentados e indocumentados, y las oficiales no distinguen entre trabajadores metalúrgicos y otros. Por consiguiente, en el momento no podemos cotejar los datos.

MCA-UGT, España

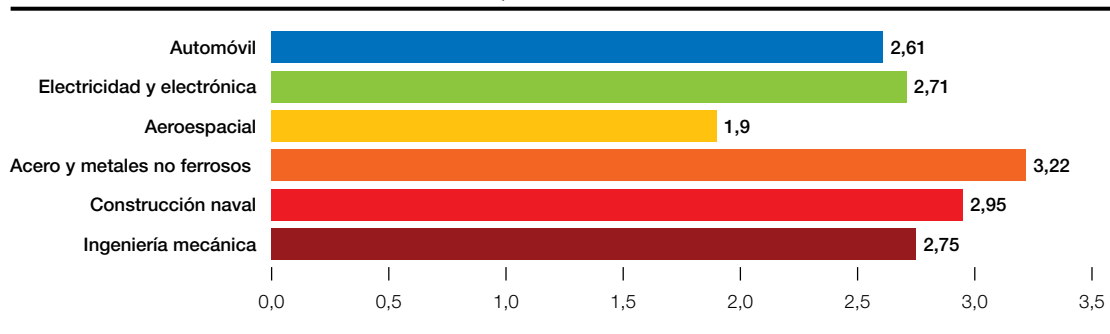
¿Quiénes son trabajadores migrantes y dónde trabajan?

Las respuestas a la encuesta indican que los trabajadores migrantes tienden principalmente a ser hombres, jóvenes y de aptitudes limitadas o inexistentes. No obstante, también están representados en grado significativo en esa categoría las mujeres, los trabajadores mayores y los trabajadores altamente calificados o especializados, y existen índices de que va en aumento la proporción de trabajadoras migrantes. Los trabajadores migrantes en industrias metalúrgicas están distribuidos en proporciones más o menos iguales, siendo su número algo mayor en las industrias siderúrgicas y de metales no ferrosos y algo menor en la aeroespacial. En muchos países se comprueba que los migrantes se concentran en determinadas industrias. He aquí algunos ejemplos:

- líneas de ensamblaje de la industria eléctrica, en la República Checa
- manufactura de partes de automóviles y trabajo de chapas metálicas, en Australia
- herreros, en Dinamarca
- trabajo de chapas metálicas y ensamblaje electrónico, en Finlandia
- técnicos de mantenimiento de aviones, en Hong Kong
- desguace y reparación de barcos, en India
- hierro y acero, fabricación de acero y fundición, en Italia

Indique el grado en que hay trabajadores migrantes empleados en industrias particulares

Escala de 1=nada en absoluto, a 5=mucha ocupación



Cómo se recluta a los trabajadores migrantes

Se utiliza una gran variedad de métodos en la captación de trabajadores migrantes para emplearlos en la industria metalúrgica. Pero en la mayoría de los casos se hace por conducto de agencias de contratación, y con menos frecuencia a través de agencias de contratación en los países de origen.

Donde se contratan directamente, la causa es, con frecuencia, que existe el requisito de que el empleador solicite, a través de un programa gubernamental, que se contraten trabajadores de otros países.

Se requiere una autorización de empleo para contratar trabajadores extranjeros. La autorización tiene validez limitada a un año para un solo lugar de trabajo, y debe ser solicitada por el empleador. Únicamente cuando un trabajador extranjero es empleado durante 52 semanas dentro de un período de 14 meses, se puede conceder un permiso de trabajo por un período determinado para un Estado federal, con libre elección de empleador. Por consiguiente, la contratación está a cargo del empleador austriaco.

GMTN, Austria

De España e Italia, los afiliados informan que la contratación de trabajadores migrantes con frecuencia se hace a través de contactos con miembros o amigos de la familia en el país de origen. Esto puede, en cierta medida, explicar la concentración de migrantes de países determinados en ciertas industrias.

Con frecuencia se transmite oralmente la información dentro de grupos de familias (también a parientes en el país de origen) o dentro de la comunidad, tratándose de empresas individuales que contratan trabajadores migrantes. Muchos de ellos son empleados –al menos inicialmente– por agencias de contratación transitorias.

Afiliados italianos, Italia

Los afiliados dan cuenta de muchos problemas con la contratación mediante agencias. El 31% de los encuestados dijeron que a los trabajadores se les exige el pago de comisiones a las agencias de contratación, mientras que el 19% no sabe si eso ocurre.

Es muy común que se paguen grandes comisiones a las agencias en el país de origen, para obtener un visado temporal de trabajo para mano de obra calificada (visado 457). El empleador que patrocina la contratación muchas veces afirma no tener conocimiento de esos pagos, que reducen considerablemente los salarios devengados por los trabajadores.

AMWU, Australia

Un trabajador migrante (graduado) de Dhaka, Bangladesh, se dirigió a la agencia de contratación de Dhaka para solicitar empleo en Singapur o Malasia. La agencia le informó que había una vacante en una empresa de automóviles de Malasia. El empleo ofrecido era de técnico, con un salario mínimo de USD 1.000 mensuales. Para obtenerlo tenía que pagarle a la agencia USD 6.000. Hipotecó un terreno, que es la única propiedad de la familia, y canceló esa cantidad. Al llegar a la fábrica, un mes más tarde, le dijeron que el puesto se lo habían dado a un trabajador local. Que hasta que hubiera una próxima vacante podía trabajar en limpieza, por un salario de apenas RM 400 (USD 113) mensuales. Tendría que trabajar de las 7 de la mañana a las 7 de la tarde para percibir ese salario. Así, un hombre provisto de un diploma llegó a este país y terminó de limpiador. No hay alternativa, tendrá que seguir trabajando de limpiador porque no sólo necesita sobrevivir allí, sino también pagar la hipoteca de la propiedad.

NUTEAIW, Malasia

En Canadá existe una legislación que prohíbe el pago de comisiones, pero nos hemos enterado de muchos casos en que los trabajadores migrantes las han pagado a las agencias en sus países de origen.

CAW, Canadá

Las comisiones varían entre RM8.000 y RM10.000 (USD2.285-USD2.857), incluido el billete de avión (de ida) y un impuesto que cobra el gobierno. Las agencias de contratación de ambas partes cobran el 75%.

MIEU, Malasia

Durante el reclutamiento se hacen en los países de origen falsas promesas de ingresos (salario). En algunos casos, cuando los trabajadores migrantes llegan al aeropuerto, los agentes no están ahí para recibirlos. Después de pasar varios días en el aeropuerto, vuelven a sus países de origen. Así, el dinero que han pagado a los agentes se pierde.

NUTEAIW, Malasia

Empleo precario

No puede sorprender que las formas más comunes de empleo de trabajadores migrantes sean precarias. La contratación temporal, ya sea directa por un empleador o a través de agencias, ocupó el primer lugar en la encuesta, seguida por una serie de otras prácticas de empleo precario:

El empleo de trabajadores extranjeros requiere una autorización de empleo por tiempo determinado o, en una fase posterior, un permiso de trabajo.

GMTN, Austria

Los contratos aprobados por el Ministerio de Trabajo generalmente tienen una validez de dos años.

CMIU, Hong Kong

Los trabajadores de la industria de desguace de barcos y desguace aguas abajo son empleados en régimen de subcontratación o transitoriamente, por intermedio de subcontratistas o mucedadums.

MPTDGEU-ASSRGWA, India

Con frecuencia, los trabajadores migrantes son empleados o miembros de cooperativas que son administradas también por migrantes.

Afiliados italianos, Italia

A algunos trabajadores, especialmente de Tailandia e Indonesia, se les lleva a las industrias bajo el pretexto de formarlos.

NUTEAIW, Malasia

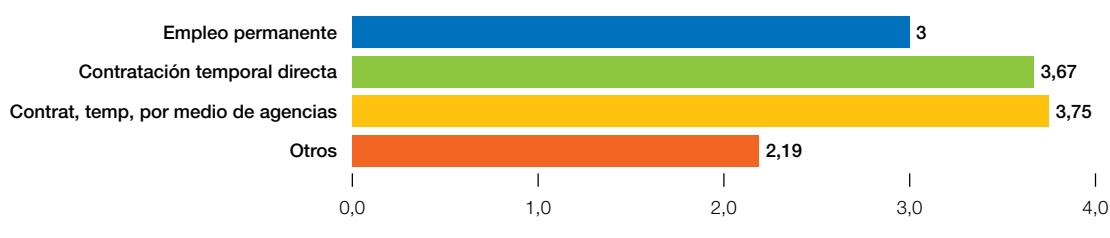
Todo trabajador extranjero tiene que proveerse del Permiso de empleo para extranjeros (Alien Employment Permit, AEP) del Ministerio de Trabajo y Empleo.

ALU-TUCP, Filipinas

En principio, en España, el contrato temporal se utiliza como medio de probar a los trabajadores empleados y de disciplinar al personal. En esa forma se vuelve prácticamente imposible entrar en una empresa con un contrato permanente.

FM CCOO, España

¿Cuáles son los métodos más típicos para emplear trabajadores migrantes en la industria metalúrgica?
Escala desde 1= no se usa, hasta 5=se usa con mucha frecuencia



Salarios

A pesar de la considerable cobertura que dan los convenios colectivos y otras formas de regulación salarial en la industria metalúrgica, los afiliados informan que los salarios pagados a los trabajadores migrantes en general son inferiores a los que reciben los trabajadores locales por trabajo semejante. De los sindicatos que afirman que esto ocurre, más del 40% dicen que a los trabajadores migrantes se les paga menos de la mitad que a los locales; el 30% dicen que la diferencia salarial es entre el 50 y el 25%, y el 30% restante dice que a los trabajadores migrantes se les paga más del 75% del salario de los locales por trabajo semejante. Los comentarios indican que la regulación de salarios no es suficiente para garantizar la igualdad salarial a los trabajadores migrantes:

Hay pruebas claras de que a una parte importante de los trabajadores provistos del visado 457 se les paga menos de lo establecido en el mercado, con lo cual se presiona por mantener bajos los salarios en el mercado laboral.

AMWU, Australia

Los reglamentos de contratación y la Ley de empleo de extranjeros garantizan el salario local habitual establecido por convenio colectivo. El contrato colectivo de Austria se aplica a todos los empleados de una industria, aunque no estén afiliados al sindicato. Sin embargo, tal vez haya una brecha salarial del 17%, aproximadamente, entre los trabajadores austriacos y los extranjeros.

GMTN, Austria

La legislación laboral garantiza el salario igual por trabajo igual, pero la realidad es diferente.

OS KOVO, República Checa

Los salarios de los trabajadores migrantes se reducen más aún por la práctica generalizada de las deducciones salariales por concepto de alojamiento, transporte y otros gastos.

No está permitido legalmente que las deducciones salariales reduzcan los salarios efectivos que perciben los trabajadores por debajo del nivel de salario mínimo. Sin embargo, ocurre con frecuencia. Una práctica común ha consistido en cobrarles a los trabajadores un alquiler excesivo por alojamientos que comparten en hacinamiento con otros migrantes.

AMWU, Australia

Hay problemas por el hecho de muchas de esas agencias recurren a “arreglos de salario neto”, lo que significa que a los empleados se les dice que recibirán un salario por hora que parece razonable. Pero luego se deducen de él cantidades por transporte, comida, alojamiento y otras cosas. Con frecuencia no queda mucho para el empleado.

Fellesforbundet, Noruega

Los trabajadores locales no necesitan alojamiento y a veces tampoco transporte, pero los migrantes sí necesitan alojamiento. Por ese concepto les deducen dinero del salario.

BML, Bangladesh

No estamos seguros de que sea o no un acto legal; el hecho es que hacen deducciones de los salarios. Algunas deducciones están permitidas legalmente, según el programa. Sin embargo, se han dado muchos casos de empleadores que deducen cantidades mayores de las permitidas o hacen deducciones ilegales (por ejemplo, por transporte) a trabajadores empleados bajo las condiciones del programa para “trabajadores extranjeros empleados temporalmente” (“Temporary Foreign Worker”, TFW).

CAW, Canadá

Las empresas que recurren a la externalización deducen cantidades por alojamiento y transporte

NUTEAIW, Malasia

Derechos de los trabajadores migrantes

En la mayoría de los casos, los afiliados indican que los trabajadores migrantes no tienen derechos muy inferiores a los de los locales en cuanto a salud y seguridad y horarios de trabajo. Sin embargo, los migrantes tienen probabilidades mucho menores de acceso a la seguridad social y se enfrentan a dificultades de acceder al sistema jurídico en muchos países.

Los trabajadores migrantes temporeros no tienen acceso al sistema de seguridad social ni al de salud... Formalmente, los trabajadores migrantes temporeros tienen iguales derechos en relación al sistema jurídico, salud y seguridad en el trabajo y horarios de trabajo. Pero la práctica es diferente, debido a la situación precaria que encaran en relación con los derechos laborales en Australia.

AMWU, Australia

En 2005, la GMTN descubrió un caso de esclavitud moderna en una compañía de Linz. Había trabajadores surcoreanos e indonesios que tenían que dormir en camas juntas en una nave industrial; tenían un gallinero y una huerta para suministrarles víveres y un chiribitil de 8 m² con ventanas minúsculas como cocina. La semana de trabajo era de 60 horas, con salarios que variaban entre €60 y €20 por hora, además pagados con posterioridad. La GMTN actuó para que se les garantizara una vivienda digna y pidió al ministro responsable una explicación de la violación del reglamento de contratación y del convenio colectivo.

GMTN, Austria

A los trabajadores migrantes empleados en Canadá en el marco de una serie de programas gubernamentales, generalmente se les reconocen los mismos derechos legales que a los trabajadores que tienen la nacionalidad o la condición de inmigrantes con permiso de residencia permanente. Sin embargo, es evidente que a aquéllos nunca se les informa de sus derechos ni de la forma en que pueden exigir que se apliquen. El problema de la falta de información a los trabajadores migrantes se complica por las dificultades constantes relacionadas con las barreras de idioma y diferencias culturales. A ello se suma el que, como muchos trabajadores migrantes están aislados, son vulnerables y corren permanentemente el riesgo de repatriación, no suelen denunciar el trato injusto y los abusos que reciben de los empleadores. Los trabajadores migrantes, o bien no tienen derecho o tienen limitaciones de participación en programas que garantizan prestaciones de seguridad social. Los programas como el de seguro de empleo y seguridad en la tercera edad, generalmente garantizan la protección de los ingresos a los trabajadores canadienses, pero de ellos están enteramente excluidos los migrantes, a pesar de que de su salario se hacen considerables deducciones.

CAW, Canadá

En general, los migrantes trabajan más de lo permitido por la legislación, por salarios inferiores, en malas condiciones de alojamiento, sin tiempo de recreación ni siquiera posibilidad de emplearlo de forma pertinente, y sus compañeros de trabajo y la población en general mantienen distancia de ellos.

OS KOVO, República Checa

Los desguazadores están privados de las prestaciones sociales. No están enterados de las normas de salud y seguridad en el trabajo, ni de las prestaciones de seguridad social ni de sus derechos legales.

MPTDGEU-ASSRGWA, India

Horarios de trabajo: en la mayoría de los casos se les exige trabajar 12 horas diarias. Para burlar la legislación, los empleadores registran 8 horas de trabajo regular y 4 extraordinarias, por las que no se paga remuneración adicional. Desde que se promulgó la ley de externalización, en febrero de 2005, los trabajadores migrantes han estado expuestos a graves abusos: violación de los contratos, impago de salarios, exorbitantes comisiones a las agencias de contratación, ninguna remuneración los días en que la agencia no pueda conseguir el trabajo, impuestos deducidos del salario pero no remitidos al gobierno, debido a lo cual los empleados documentados siguen en condición de ilegalidad y en consecuencia son arrestados y enviados a campos de detención.

MEIU, Malasia

Los trabajadores migrantes externos disfrutan de los mismos derechos que los locales, salvo la afiliación al Sistema de Seguridad Social, Philhealth (Seguro de enfermedad) y otras redes de servicios de seguridad del país.

ALU-TUCP, Filipinas

En junio de 2008, WorkSafe Victoria ganó la demanda contra Lakeside, que había obligado a dos chinos a trabajar, a pesar de tener las manos y los brazos fracturados, con equipos inseguros en una imprenta. Fue el primer proceso entablado por WorkSafe Victoria relacionado con trabajadores provistos del visado 457. El juicio fue resultado directo de la queja presentada por los trabajadores al sindicato AMWU, que entabló la demanda en apoyo de ellos.

En 2006, cuando se estaban recuperando de lesiones laborales, a Zi Hong Fu y Cheng Cai se les asignó trabajo que requería el uso de ambas manos, y que incluía labores en casa del jefe, consistentes en levantar vigas de acero, teniendo las manos todavía escayoladas. Semanas después de dislocarse la muñeca al caer de una escalera, mientras ejecutaba un trabajo no calificado de electricidad, el Sr. Fu tuvo que levantar un andamio en el techo sin protección, a pesar de que nunca antes lo había hecho. Cuando estaba perforando láminas de metal de 8 mm de espesor, con su mano izquierda, que no estaba lesionada, usó un taladro para dos manos –apoyándolo entre la barbilla y la mano derecha– y terminó fracturándose también la otra muñeca.

La empresa se declaró culpable de siete cargos, incluida la omisión de disponer un lugar de trabajo seguro y de proporcionar información, instrucción, adiestramiento y supervisión en un idioma que entendiera el personal.

En agosto de 2006, tras esos incidentes, la empresa suspendió el pago del salario del Sr. Fu y el 21 de agosto lo despidió y le dijo que sería deportado a China en el término de 28 días. El Sr. Fu se dirigió al AMWU después de haber leído los informes sobre la campaña del sindicato en el periódico.

- AMWU, Australia

Parte 2. Apoyo sindical a los trabajadores

Prioridades sindicales

Aunque la mayoría de los sindicatos que respondieron a la encuesta no tienen ningún programa de sindicación específico para trabajadores migrantes, los afiliados conceden una indudable alta prioridad a la defensa de sus derechos. En todas las áreas cubiertas por la encuesta, hay un gran número de afiliados que están emprendiendo acciones al respecto. Las prioridades más enfáticas que se han manifestado, son la sindicación de migrantes y el fomento de la consciencia de la problemática entre los trabajadores y la población en general; les siguen en orden la tarea de influir en la política gubernamental de migración y la cooperación entre los sindicatos de los países de procedencia y de destino de los migrantes. Muchos sindicatos suministraron información detallada de acciones que están emprendiendo:

El AMWU tiene actualmente varios centenares de miembros provistos del visado 457 y ha adoptado como alta prioridad la sindicación como respuesta a la condición de migrantes temporeros. En Australia Occidental empleamos un afiliador a tiempo parcial que trabaja exclusivamente con trabajadores provistos del visado 457. En todos los Estados, nuestros afiliadores han participado activamente en la sindicación de esos trabajadores. Entre sus tareas se han incluido la presentación por el sindicato de demandas legales, despliegue de una campaña pública y presentación de protestas formales al gobierno para que reforme el sistema.

AMWU, Australia

En general se puede decir que una clara mayoría de los migrantes son trabajadores con bajo nivel de sindicación, aunque, en promedio, hayan completado su escolaridad y recibido cierta formación especializada. En su mayoría, se emplean en los trabajos más pesados y arriesgados o peligrosos, y con los contratos de trabajo más precarios. La diferencia salarial no es, a primera vista, grande. Pero analizando los elementos que componen su remuneración, se nota que una parte sustancial (aprox. el 30%) corresponde a horas extraordinarias y trabajo en turnos, que ejecutan con mucho mayor frecuencia que sus colegas italianos.

Los accidentes, incluidos los graves, son más frecuentes, y en muchos casos falta la información sobre factores de riesgo y equipo individual de protección. La salud y seguridad es un campo en el que tiene importancia fundamental iniciar un trabajo específico.

Por último, la crisis económica ha creado un problema, no nuevo en sí mismo, pero que en este contexto podría volverse gravísimo. Las disposiciones de la “Ley Bossi-Fini” establecen que en caso de terminación de un contrato de empleo, se concede la permanencia en Italia por el tiempo restante de validez del permiso de residencia, pero no más de seis meses (igual que el permiso de residencia para buscar un nuevo empleo). Los despidos masivos debidos a la crisis han puesto a muchos migrantes en peligro de expulsión o clandestinidad. Además, actualmente el gobierno está discutiendo medidas para criminalizar la clandestinidad. Las consecuencias dramáticas de una medida de esa índole son evidentes.

Afiliados italianos, Italia

El AWU se ha empeñado desde hace tiempo en representar a los subrepresentados en la fuerza de trabajo de Australia. Siempre hemos emprendido la tarea de instruir a los trabajadores migrantes en todos sus derechos. El AWU sigue ejerciendo toda la influencia de los sindicatos en la política de migración, como lo demuestra nuestro empeño en garantizar los mejores salarios y condiciones posibles para los migrantes, apicando el Programa (experimental) de trabajadores huéspedes del Pacífico (Pacific Guest Workers Scheme).

AWU, Australia

Los esfuerzos se concentran en la actividad de información (folletos, contratos colectivos en turco y serbocroata) a fin de instruir a los migrantes sobre sus derechos. También se han usado materiales en varios idiomas en el trabajo de sindicación de temporeros, que son cerca del 20% de los trabajadores extranjeros. Hay un proyecto especial que comprende la publicación de un periódico sindical dirigido a migrantes turcos. La GMTN ofrece un seminario especial para miembros de lengua turca de los comités de empresa europeos.

GMTN, Austria

La mayoría de los sindicatos europeos han sido un poco lentos en reaccionar al problema de la mano de obra migrante. La introducción del "Programa (gubernamental) para trabajadores temporeros extranjeros" ha obligado a los sindicatos a reconsiderar sus estrategias y capacidades para hacer frente a los problemas que surgen a consecuencia de la introducción de personal que los empleadores tratan como desechable. Los problemas que afrontan los trabajadores migrantes están muy ocultos. Parece que los únicos relatos que se publican son aquellas que denuncian las peores clases de abusos cometidos por los empleadores. La cuestión, por supuesto, es que esa circunstancia permite que los canadienses consideren los problemas como aislados, privativos de empleadores deshonestos. Y no es el caso. Los problemas suscitados por el empleo de trabajadores migrantes en el programa "TFW" en Canadá son inherentes a él. Nuestro gobierno permite que los empleadores importen y exporten trabajadores, sin una supervisión adecuada ni responsabilidad exigible. A esos trabajadores se les paga en muchos casos salarios más bajos, reciben menos prestaciones y viven en condiciones inferiores, a pesar de que ejecutan las mismas labores que sus colegas canadienses. Se trata de una discriminación en su forma más evidente, y ofende al valor fundamental de igualdad que nosotros los canadienses afirmamos llevar en alto.

La explotación de la mano de obra migrante también tiene que ser de incumbencia de los trabajadores sindicados, ya que nuestra misión es darle a la gente trabajadora voz y voto en sus lugares de trabajo. Hasta ahora, los migrantes no han tenido ni voz ni voto. Si no los ayudamos a lograrlo, nuestros empleadores pueden aprovechar nuestra inacción para minar nuestra condición. Como los migrantes trabajan junto con colegas sindicados, resulta evidente que las diferencias salariales, de prestaciones y de tratamiento sólo pueden minar la solidaridad entre los trabajadores, debilitando por consiguiente a nuestras comisiones negociadoras, nuestra fuerza de negociación y nuestra presencia misma en el lugar de trabajo.

CAW, Canadá

El USW está cooperando activamente con organizaciones de trabajadores migrantes, pero no en la metalurgia. Ejemplos de sectores de actividad: servicio doméstico, taxistas.

USW, Canadá

El MPTDGEU aprobó una resolución y modificó sus estatutos para incluir a los migrantes desguazadores de barcos, y redujo la cotización de miembros de INR 200/- a INR 50/- anuales. El MPTDGEU y la ASSRGWA han venido afiliando migrantes desguazadores de barcos, defendiendo su causa ante las autoridades portuarias, los consejos marítimos, los comisionados de fondos de previsión y los Ministerios de Trabajo, tanto nacional como de Estados de la federación. Los sindicatos están organizando campamentos de fomento de la consciencia en materia de salud y seguridad, sistema jurídico, derechos de los trabajadores, derechos sindicales, VIH/Sida, educación informal de los hijos de desguazadores, educación y fomento de la consciencia de las mujeres, etc.

MPTDGEU-ASSRGWA, India

También encierran gran importancia las relaciones con las diferentes asociaciones activas en el área de la inmigración y el antirracismo. Además tiene interés la cooperación con los sindicatos de los países de procedencia de los migrantes, aunque en ella surgen dificultades, en parte debido a que la mayor parte de esos países no están industrializados ni tienen sindicatos independientes de metalúrgicos. Pero es un campo de trabajo que debe desarrollarse a largo plazo, si bien entre nuestras organizaciones varía el grado de sensibilidad a la importancia que tienen las relaciones internacionales en general.

Afliados italianos, Italia

Noruega ha recibido la mayor inmigración de trabajadores de los países nórdicos en años recientes, porque hemos tenido mucha necesidad de mano de obra, especialmente en la industria y la construcción. Hemos saludado la llegada de esos trabajadores, pero bajo las mismas condiciones de salario y trabajo de los nuestros. Fellesforbundet ha considerado como prioridad el combate contra el “dumping” social y dedicado recursos considerables a esa tarea durante muchos años, con actividades de sindicación, influyendo en la política gubernamental y tratando de informar a los trabajadores extranjeros de sus derechos. Además nos hemos concentrado en formar a nuestros representantes y trabajar con los medios periodísticos. Esto, por supuesto, ha contribuido a fomentar la consciencia y cambiar la actitud de la población en general, en el sentido de que es inaceptable no tratar a los trabajadores extranjeros como a los propios.

En la industria metalúrgica, en particular los astilleros han tenido graves problemas por el dumping social. Muchos de ellos han contratado hasta el 80% de sus trabajadores del extranjero, en particular de Europa Oriental. Al 1 de diciembre de 2008, partes de los convenios de empresas se han hecho generalmente vinculantes en la industria naviera y la construcción naval. Esto significa que esas partes han adquirido carácter de ley, y todas las empresas que han suscrito esos convenios tienen que darles a sus trabajadores la misma remuneración y condiciones laborales estipuladas en las disposiciones generales de los mismos (tasas de salario mínimo, horarios de trabajo, paga suplementaria por turnos y horas extraordinarias, suplemento del 20% por trabajo lejos de sus lugares de residencia, ropa de trabajo y equipo protector y obligación del empleador de pagar gastos de transporte, alimentación y alojamiento).

Fellesforbundet, Noruega

Sindicación de trabajadores migrantes: Cooperamos con asociaciones de trabajadores inmigrantes y les proporcionamos formación general gratuita (en el idioma, informática, salud y seguridad en el trabajo) y específica (por profesiones).

Influir en la política gubernamental: Cooperamos con organismos públicos en materia de inmigración (Dirección General de Inmigración).

Elevar la consciencia de los trabajadores y de la población en general: Campañas de información sobre los derechos laborales. Elaboración de materiales, folletos y directrices en diferentes formas e idiomas.

Cooperación en los países de origen de los migrantes: Participación en proyectos de organizaciones internacionales de Migración y Co-desarrollo, en colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo (AECID) y el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD-UGT).

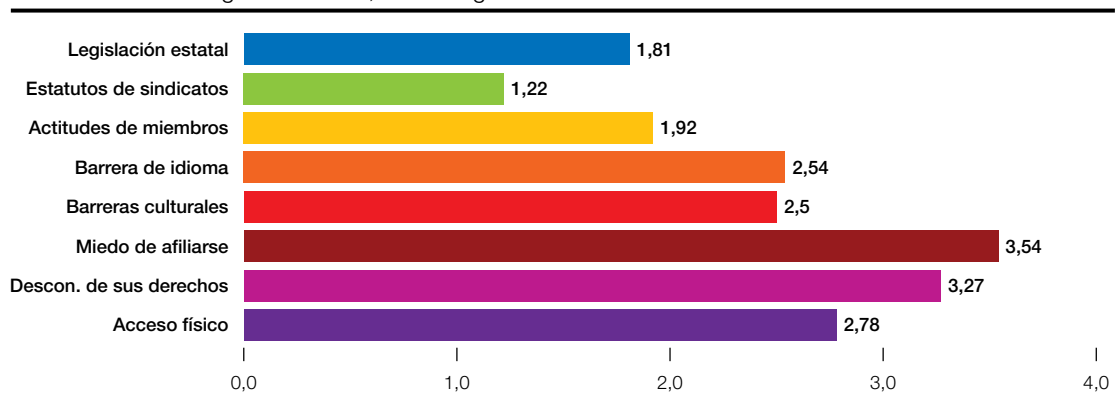
MCA-UGT, España

Obstáculos

En cuanto a los obstáculos a la sindicación de trabajadores migrantes, las respuestas de los afiliados se pueden dividir en tres grupos: los que les causan las mayores dificultades; los obstáculos ligeramente menores pero importantes y los menos importantes. El primer grupo concierne a los migrantes mismos. Los sindicatos informan que las mayores dificultades que afrontan los migrantes se deben a que tienen miedo de afiliarse a un sindicato y no conocen sus derechos. En el segundo grupo, de obstáculos ligeramente menores, pero importantes, están los que surgen cuando se trata de hacer contacto con trabajadores migrantes. Los sindicatos dicen que hay dificultad en lograr el acceso físico a ellos y que hay barreras de idioma y cultura que les dificultan afiliarse a un sindicato. Al tercer grupo, de los obstáculos menos importantes, pertenecen ciertas actitudes de miembros de los sindicatos, la legislación estatal y los estatutos de sindicatos que prohíben la afiliación de migrantes.

¿A qué obstáculos se enfrenta su sindicato para afiliarse a los trabajadores migrantes?

Escala desde 1= ningún obstáculo, hasta 5=grandes obstáculos



Los comentarios adicionales suministrados por los afiliados permiten un mejor conocimiento de los obstáculos que encaran los sindicatos al tratar de afiliarse a los trabajadores migrantes, y también información útil sobre la forma como están logrando superarlos:

Las barreras primarias surgen en la tarea de averiguar dónde están empleados los trabajadores provistos del visado 457, y por la intimidación de que son objeto por parte de sus empleadores. La actual legislación laboral también pone obstáculos adicionales. El sindicato tiene como prioridad promover activamente la necesidad de afiliarse a los trabajadores provistos del visado 457 junto con nuestros miembros con residencia permanente, a fin de contribuir a erradicar toda actitud negativa de nuestros miembros frente a los trabajadores migrantes.

AMWU, Australia

El AWU recurre a toda una gama de medidas para lograr que el idioma no constituya un obstáculo a la participación en el sindicato. Entre esas medidas se incluyen, entre otras, el empleo de afiliadores bilingües, abogados laboristas y administradores de afiliación. En la medida en que ha sido necesario, el AWU ha recurrido también a traductores para comunicarse con miembros actuales y potenciales. Proporcionándoles el mejor acceso posible a migrantes que están participando o piensan participar en un programa del gobierno federal que se está ejecutando actualmente en la agroindustria (el Programa de las Islas del Pacífico para Trabajadores Huéspedes - Pacific Island Guest Workers Scheme), el AWU ha establecido una línea telefónica directa de información: un servicio que abre a los trabajadores que no son de lengua inglesa, el acceso a la información en los diversos idiomas necesarios.

AWU, Australia

Para lograr afiliar migrantes, es importante el contacto a través de las asociaciones pertinentes de los mismos. Los migrantes con frecuencia no conocen sus derechos, y muchos empleadores tratan de convencerlos de que los sindicatos australianos no son responsables de sus asuntos. Por consiguiente, en el futuro se requerirán aptitudes lingüísticas y culturales de los secretarios sindicales para afiliar migrantes.

GMTN; Austria

El acceso físico es el más difícil, ya que los trabajadores con frecuencia están aislados y mantenidos en alojamientos semejantes a barracas, separados de las zonas principales de las ciudades.

CAW, Canadá

Sólo hay unos pocos miembros del CMIU que hablen el inglés, y por consiguiente hay barreras de comunicación entre los miembros actuales y los trabajadores migrantes.

CMIU, Hong Kong

En general, si los trabajadores migrantes forman un sindicato, la dirección de la empresa los despide inmediatamente, sin ninguna razón.

ACEF, India

- *Apatía de las autoridades gubernamentales para aplicar la legislación de seguridad laboral.*
- *Los trabajadores provienen de diferentes Estados, castas y credos, condiciones sociales y culturas; hablan idiomas distintos.*
- *Empleadores/subcontratistas agresivos.*
- *Presencia de elementos antisociales.*
- *Los trabajadores tienen miedo de afiliarse al sindicato.*
- *Los trabajadores no conocen sus derechos.*

Estos son algunos de los obstáculos que encuentran los sindicatos. Los sindicatos que tienen oficinas locales cerca de los lugares de trabajo tienen ventaja para afiliar a los desguazadores.

MPTDGEU-ASSRGWA, India

El MIEU practica la política de afiliar a los trabajadores migrantes; pero esa tarea se ha dificultado por el sistema de suministro de mano de obra. En los permisos de trabajo el gobierno ha estipulado una serie de condiciones, una de ellas consistente en prohibirles afiliarse a cualquier asociación, y los empleadores impiden que los trabajadores se afilien a sindicatos. Los empleadores con frecuencia amenazan a los migrantes con despedirlos. La legislación gubernamental es interpretada de dos modos diferentes por el Ministerio de Trabajo y el de Asuntos Internos, que es el responsable de expedir permisos de trabajo. Los estatutos de los sindicatos permiten la afiliación de los trabajadores contratados directamente, no la de los suministrados por agencias externas.

MIEU, Malasia

El reglamento de inmigración no permite que los trabajadores migrantes se afilien a ninguna organización del país. Los empleadores utilizan este reglamento para impedirles que se afilien al sindicato. En algunos casos, los empleadores han rescindido el contrato de algunos migrantes que se han hecho miembros de algún sindicato, aduciendo otras razones para el despido. Este hecho ha producido un síndrome de miedo a la sindicación entre los migrantes. En algunos casos, son alojados en lugares distantes, sin contacto con otros trabajadores ni con la población en general. Las agencias contratan matones para controlar los movimientos de esos trabajadores.

NUTEAIW, Malasia

La diferencia de idioma y cultura y el temor a sindicarse son los mayores obstáculos. Fellesforbundet ha destinado también considerables recursos a los servicios de intérpretes para asistir a los representantes locales en sus ámbitos respectivos y ayudar a elaborar materiales de información en varios idiomas (tales como el polaco, rumano e inglés) sobre los derechos laborales en Noruega, a los cuales tienen acceso los extranjeros. Creemos que si resolvemos algunos de los problemas de idioma, muchos otros problemas se resolverán por sí mismos.

Fellesforbundet, Noruega

A los trabajadores administrativos no se les permite sindicarse. Otros migrantes externos provistos de permisos válidos concedidos por el Ministerio de Trabajo y Empleo, pueden ejercer el derecho de fundar sus propias organizaciones y afiliarse o ayudar a organizaciones de trabajadores de su libre elección, para fines de negociación colectiva, a condición de que sean ciudadanos de un país que garantice los mismos o similares derechos a los trabajadores filipinos.

ALU-TUCP, Filipinas

La condición de temporeros que tiene la mayoría de los migrantes, es un gran obstáculo. Normalmente tienen contratos de un año, y en ese período evitan toda confrontación con sus empleadores. Su objetivo principal es asegurarse su salario y tratar de que les renueven su contrato de trabajo. La colaboración entre los trabajadores migrantes y los sindicatos está ligada generalmente a la existencia de conflictos o dificultades entre el migrante y la empresa. En tales casos, piden la intervención del sindicato. Otros factores que dificultan la sindicación de los migrantes, son su falta de conocimiento de lo que es un sindicato, del derecho a la confidencialidad y de las ventajas que tiene la afiliación a un sindicato.

MCA-UGT, España

Programas de sindicación

Muy pocos de los sindicatos que respondieron a la encuesta, han dicho que tienen un programa específico de sindicación de trabajadores migrantes. A continuación, algunas de las explicaciones que han dado:

En Australia Occidental empleamos a un afiliador dedicado a los portadores del visado 457. En los otros Estados, la sindicación de temporeros migrantes está integrada a nuestra estrategia de crecimiento. Nuestra oficina nacional proporciona los recursos necesarios a las delegaciones para contribuir a la afiliación de temporeros migrantes.

AMWU, Australia

Los intentos de empleadores agresivos de reducir las tasas salariales de los desguazadores empleados en los astilleros de desguace de Alang/Sosiya, India, de INR 330 a INR 225 por día, además de recortarles otras prestaciones, fueron frustrados por 20.000 trabajadores del desguace que, unidos y sin temor, suspendieron con una huelga todo el trabajo en los astilleros de Alang/Sosiya los días 23-24 de marzo de 2009, con el apoyo de la Alang Sosiya Ship Recycling and General Workers Association (Asociación de trabajadores de reciclaje de barcos y generales de Alang Sosiya), un sindicato formado y registrado recientemente por los trabajadores del desguace de barcos de India. La valerosa acción de los desguazadores fue aclamada y mereció amplia atención de los medios periodísticos. Los desguazadores se armaron de valor para luchar unidos contra la injusticia, bajo la bandera del sindicato.

MPTDGEU-ASSRGWA, India

El AWU está garantizando actualmente horarios completos de trabajo y salarios reglamentarios para los participantes en el Programa para trabajadores huéspedes del Pacífico. Esa campaña ha requerido cabildeo y colaboración con el gobierno federal, grupos de empleadores, empleadores individuales y empresas de contratación de mano de obra. Estas actividades se realizan siempre que se considera necesario. Se han llevado a cabo, históricamente, para trabajadores migrantes en la industria metalúrgica, y se volverá a recurrir a ellas si surge la necesidad.

AWU, Australia

Al nivel de la confederación sindical existen programas específicos para migrantes. Además estamos participando en programas de formación en el ámbito de empresas, donde los trabajadores migrantes pueden aprender el idioma del país.

CCMB, Bélgica

Se han dispuesto talleres sobre “Problemas específicos de los trabajadores migrantes”. Se ha establecido el Mohalla Committee (comité de la calle) para mantener la paz y armonía comunal. Se han organizado programas de fomento de la consciencia de los derechos de los trabajadores, talleres de desarrollo sindical, reuniones mixtas de desguazadores de Alang y Mumbai para intercambiar experiencias y logros. Está funcionando una escuela informal para los niños de desguazadores en Mumbai.

MPTDGEU-ASSRGWA, India

No hay ningún programa específico; pero se presta especial atención a las necesidades y problemas particulares en el actual trabajo sindical. En algunos casos (por ejemplo, en disputas relativas a la prórroga del contrato nacional y otros conflictos de carácter nacional) se pone a disposición material informativo en varios idiomas. Por lo que respecta a la Fiom-Cgil y la Uilm-Uil, las respectivas confederaciones a las que pertenecen tienen oficinas o estructuras que también intervienen con programas específicos en el área de estructuras que tienen esencialmente carácter de servicio. La Fim-Cisl utiliza la asociación ANOLF, que es parte de la Cisl.

Afliados italianos, Italia

Exigencia de política institucional para trabajadores extranjeros presentada al gobierno.

IMF-JC, Japón

Nos servimos de la maquinaria establecida por la MTUC para desplegar campañas de fomento de la consciencia sindical.

MIEU, Malasia

Fellesforbundet siempre ha dado prioridad a la sindicación de todos los trabajadores. En años recientes, se ha hecho gran énfasis en incorporar la sindicación de trabajadores extranjeros a nuestro trabajo regular de afiliación. Se ha elaborado un plan de acción para cada año, y en el del 2008 se afirmaba lo siguiente: La meta es crear una vida de trabajo estable, basada en la igualdad, libre de dumping social y con respeto a la ley y a los convenios. El Sindicato organizará y promoverá condiciones salariales y de trabajo para todas las personas que trabajen en Noruega, prescindiendo de su nacionalidad y origen. En ese trabajo se hará hincapié en promover en la negociación reivindicaciones políticas y colectivas que, juntas, constituirán un conjunto de reglas para detener el empleo precario e impedir el dumping social. Ese trabajo ha dado buenos resultados.

Fellesforbundet, Noruega

Hemos establecido una red de centros para la integración de los trabajadores extranjeros.

FM CCOO, España

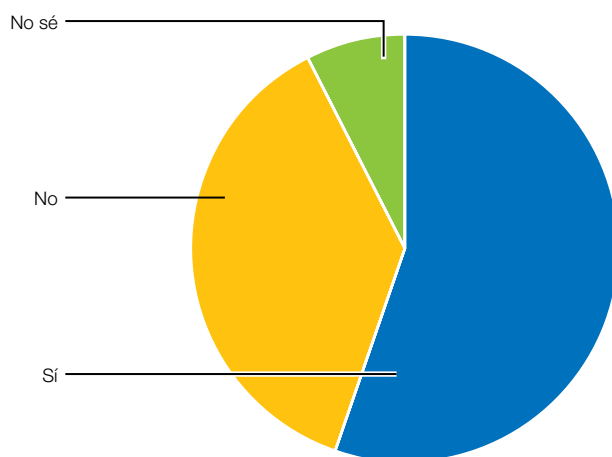
Se ha trazado una estrategia dentro de la organización, con el fin de fomentar la participación de los trabajadores de procedencia extranjera en el sindicato. Como parte de esa estrategia, se han creado órganos específicos que atiendan a sus necesidades (Secretaría de Igualdad e Inmigración). Desplegamos campañas específicas para los trabajadores migrantes en diferentes idiomas (ejemplos de temas de campañas: “estos son tus derechos, juntos los defendemos”, “trabajadores extranjeros en el sector de la construcción”, etc.) y elaboramos materiales específicos sobre la salud en el trabajo y el comercio.

MCA-UGT, España

Otras organizaciones que representan a los trabajadores migrantes

En algunos casos hay entre los afiliados una falta de consciencia de la existencia o inexistencia de organizaciones especiales que defienden los derechos de los trabajadores migrantes en sus países. En otros casos, los sindicatos están enterados de esas organizaciones y colaboran con ellas.

¿Hay sindicatos u ONG que específicamente representen a los trabajadores migrantes en su país?



Hay diversas organizaciones de apoyo a los migrantes, generalmente de carácter nacional. Nuestro sindicato ha cooperado estrechamente con organizaciones filipinas de apoyo, a fin de contribuir a la sindicación de los trabajadores.

AMWU, Australia

Aunque no hay muchas organizaciones orientadas específicamente a los trabajadores migrantes, muchas iglesias, tales como la Uniting Church (Iglesia Unitaria), tienen gran interés en el tema y se ocupan de él. En Australia, las iglesias y los sindicatos tienen una larga historia de campañas conjuntas a favor de mejores garantías de derechos y condiciones para los trabajadores. El AWU siempre han mantenido nexos y diálogos continuos con iglesias, y gracias a ello han sido sanas las relaciones y la comunicación con esos grupos cuando se trata de defender los derechos de los trabajadores migrantes.

AWU, Australia

La GMTN coopera en grupos y comités por la integración y las asociaciones de migrantes, y también participa activamente en eventos festivos.

GMTN, Austria

La central sindical nacional (MTUC) está ayudando a algunos trabajadores que han sido engañados por sus empleadores o las agencias de externalización. También hay algunas ONG que están haciendo lo mismo, aunque de manera poco sistemática. Cuando alguien se dirige a ellas por algún problema, se ocupan de él. En el caso de nuestro sindicato, hemos negociado con el empleador para que garantice a todos los trabajadores de la fábrica las mismas prestaciones salariales y suplementarias. Sin embargo, cuando a la empresa externalizadora se le ha encargado la consecución de mano de obra migrante, no hemos podido negociar con ella. El nombre de la empresa externalizadora puede variar con mucha frecuencia, con el fin de eludir el pago de un salario digno a los migrantes.

NUTEAIW, Malasia

Ejemplo: Migrante Aotearoa, una organización que, con apoyo de otros sindicatos, se propone lograr que la población migrante se afilie a sindicatos.

EPMU, Nueva Zelanda

Hay sindicatos y ONG que representan a los trabajadores filipinos en los países de destino.

ALU-TUCP, Filipinas

Sin limitarse a la cooperación, hay miembros de nuestro sindicato que participan en esas asociaciones.

FM CCOO, España

No hay sindicatos ni organizaciones que tengan el derecho legal de representar a los trabajadores migrantes; pero existen ONG de ciudadanos extranjeros que tienen una gran capacidad de congregarse y que forman parte de órganos consultivos y del sistema semipúblico orientados a los inmigrantes. Algunos ejemplos: ATIME (Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España), AICODE (Asociación Iberoamericana para la Cooperación y el Desarrollo y los Derechos Humanos), CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado), o también la Cruz Roja Española. Las relaciones con esas entidades siempre son muy cálidas, pero la colaboración es muy precisa, ya que nuestras labores raras veces coinciden (la MCA-UGT se ocupa de trabajadores migrantes exclusivamente en una perspectiva laboral).

MCA-UGT, España

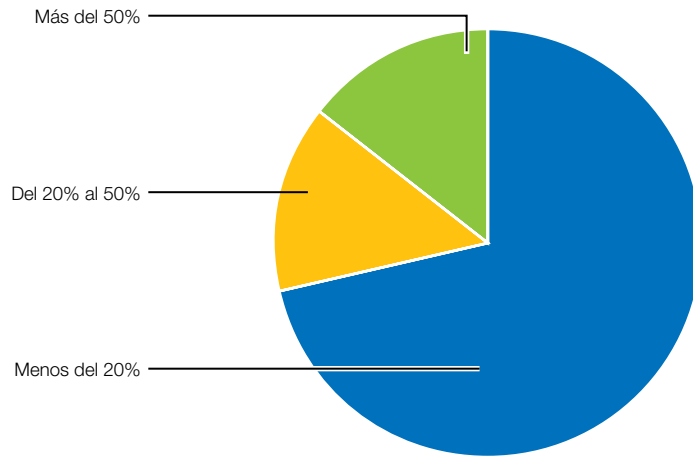
Sindicación de trabajadores migrantes

Los datos suministrados por afiliados en respuesta a los puntos de la encuesta, indican una tasa de sindicación más baja entre los trabajadores migrantes que entre los locales, cosa que es de esperar, considerando los formidables obstáculos mencionados arriba. La mayoría de los encuestados dijo que menos del 20% de los trabajadores migrantes en la industria metalúrgica de sus respectivos países están afiliados a sindicatos. Pero hubo un comentario más favorable:

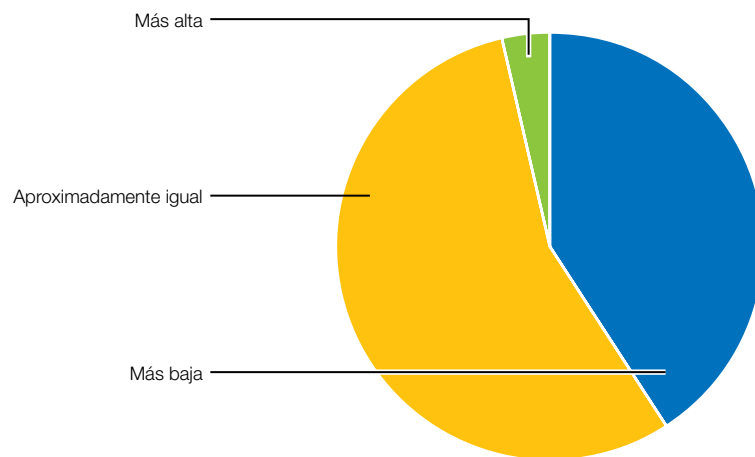
El porcentaje de migrantes en relación con el total de nuevos miembros ha aumentado constantemente, ya sea directamente a través de sindicatos de la industria o a través de las oficinas competentes de las respectivas confederaciones.

Afiliados italianos, Italia.

Sírvase indicar una estimación del porcentaje de trabajadores migrantes en la industria metalúrgica que estén afiliados a sindicatos.



¿Es más alta o más baja que la tasa de sindicación de los trabajadores locales?

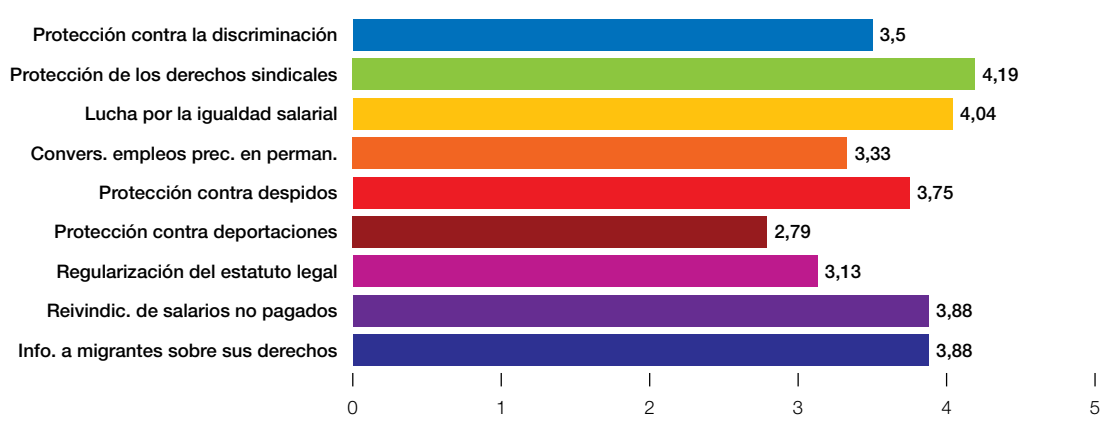


Acciones sindicales a favor de los trabajadores migrantes

Los afiliados de la FITIM están desplegando una amplia gama de acciones a favor de los trabajadores migrantes.

Indique las principales acciones de su sindicato a favor de los trabajadores migrantes

Escala desde 1=ninguna acción, hasta 5=acciones muy frecuentes



La discriminación siempre es un tema prioritario para el AWU. El AWU considera como acoso en el lugar de trabajo toda forma de discriminación, incluida la racial. Como tal, es cuestión que concierne al campo de la Salud y Seguridad en el Trabajo. El AWU tiene abogados empleados en cada Estado de Australia, que trabajan específicamente en ese campo. La AWU cabildea además regular y ampliamente ante los empleadores y gobiernos en materia de acoso en el lugar de trabajo.

AWU, Australia

Áreas principales: Lucha por la igualdad de salario y derechos, pero no en lo relativo a la legalización de la condición del trabajador ni a los reglamentos gubernamentales (extranjería, derechos de residentes).

GMTN, Austria

En la convención bienal de la SMEFI, celebrada en Faridabad en febrero de 2008, se aprobó una resolución por la constitución de un consejo, conforme a la Ley de salarios mínimos, para determinar las tasas salariales mínimas de los desguazadores de barcos. La correspondiente campaña de fomento de la consciencia se llevó a cabo en los desguaces de Mumbai y de Alang, tratando los temas de sindicación, salud y seguridad, bienestar social, actividades sindicales y la situación general en la industria del desguace en India y en otros países.

MPTDGEU-ASSRGWA, India

El trabajo en cuanto a la baja tasa de sindicación y la discriminación sigue siendo insuficiente. Se debería crear un mecanismo para diseminar información. Para la renovación del último convenio nacional, se presentaron reivindicaciones específicas relativas a algunos problemas de la mano de obra migrante, y fueron aceptadas casi íntegramente en el actual convenio, que contiene un artículo dedicado a la creación de cursos específicos de formación en el idioma y medidas para facilitar la participación en ellos, un comité nacional encargado de estudiar medidas específicas (también orientadas a promover la integración) introducidas en el segundo nivel de negociación colectiva, y el acceso más fácil a la licencia remunerada para procedimientos pertinentes a la condición legal de migrante (renovación del permiso de residencia, etc.). En el anterior convenio nacional ya se trataba de la posibilidad de acumular períodos de vacaciones.

Afiliados italianos, Italia

Mediante nuestro boletín pedimos a nuestros miembros que los respeten como compañeros trabajadores. Para los que han sido llevados a la empresa, nos cercioramos de que se les garantice el mismo salario y las mismas prestaciones que a los trabajadores locales. En casos de despido (injusto) les ayudamos a presentar su demanda ante el Ministerio de Recursos Humanos, y los defendemos durante las reuniones de conciliación o arbitraje.

NUTEAIW, Malasia

Como federación sindical, la MCA se ocupa de la inmigración exclusivamente en el aspecto laboral. Tratamos con trabajadores migrantes protegiendo los derechos que tienen como trabajadores. De otras cuestiones pertinentes a la inmigración (lucha contra las expulsiones, regularización de la condición de trabajadores, autorizaciones de trabajo y permisos de residencia, reagrupación familiar, derechos de salud, educación, etc.) también se ocupa la Unión General de Trabajadores, pero a través de órganos y centros especializados (Departamento Confederal de Migraciones, Centros Guía etc.).

MCA-UGT, España

En septiembre de 2007, el Sr. Yu Tu Chuoan, copropietario de Aprint, retuvo salarios por valor de AUD 93.000, correspondientes a cuatro chinos provistos del visado 457. El Sr. Chuoan hizo trabajar a los cuatro más de 60 horas semanales y dedujo más de AUD 10.000 de sus salarios, por concepto de servicios de abogado y gastos de viaje.

Después de la intervención del AMWU para cerciorarse de que el Sr. Chuoan fuera enjuiciado, se le impuso una multa de AUD 9.240 por violación de la Ley de relaciones laborales (Workplace Relations Act). No se le impuso ninguna pena por violar sus obligaciones respecto al programa de visado 457. Aprint se encuentra actualmente en liquidación.

AMWU, Australia

Conclusiones

De todas las regiones de la FITIM se recibieron respuestas a la encuesta, si bien la amplitud varió de una región a otra. Europa y Asia tuvieron la mayor representación. Es razonable suponer que los sindicatos que rellenaron el cuestionario se cuentan entre los más activos en lo tocante a trabajadores migrantes, y que aún falta mucho por hacer para mejorar la consciencia sindical y las acciones en ese campo.

El hecho de que las respuestas dadas fueran razonablemente coherentes, permite sacar conclusiones concretas sobre la condición y las circunstancias de los trabajadores migrantes en la industria metalúrgica, y sobre los problemas que afrontan los sindicatos en la tarea de afiliarlos.

Como quedó señalado arriba, la presencia de trabajadores migrantes en la industria metalúrgica no es nada que se registre ni sea objeto de informes en dependencias gubernamentales, lo cual hace que encierre particular importancia que los sindicatos tengan consciencia de los cambios demográficos en la mano de obra, a fin de que puedan llegar hasta los trabajadores migrantes.

Por otra parte, los afiliados que respondieron a la encuesta con frecuencia contestaron “No sé” o dejaron en blanco las preguntas, indicando que es muy difícil para los sindicatos tener una idea clara de las experiencias de los trabajadores migrantes en la industria metalúrgica. Entre las preguntas que parecieron más difíciles de contestar, se cuentan: si a los trabajadores migrantes se les exige que paguen comisiones a las agencias de contratación, si se les deduce dinero por alojamiento y otros gastos, qué porcentaje de los migrantes están afiliados a sindicatos y si existen sindicatos u ONG específicos que representen a los trabajadores migrantes en el país. Se necesita más información sobre estos puntos si se quiere que los sindicatos puedan abogar eficazmente por los derechos de los migrantes.

Varios afiliados se refrieron al hecho de que la explotación de los trabajadores migrantes actualmente no es tan grave como en otras industrias de sus países, por ejemplo, en la agricultura y la construcción. Sin embargo, la encuesta revela claramente que en la industria metalúrgica está aumentando el número de trabajadores migrantes que se encuentran en situación de vulnerabilidad, y que la explotación de los mismos es un fenómeno cada vez mayor.

Para muchos trabajadores migrantes, la captación y contratación por agencias, con todas las desventajas y la vulnerabilidad que implican, es el único medio de conseguir empleo en la industria metalúrgica. En ciertos países se les da alguna protección exigiendo que el empleador directo presente la solicitud de visado de trabajo. Pero en los países que carecen de ese requisito, prospera la captación y contratación por medio de agencias.

El empleo precario de migrantes forma parte de una tendencia mundial, promovida por empleadores que buscan nuevas formas de bajar los salarios y degradar las condiciones de trabajo, y facilitada por acuerdos sobre el libre movimiento de personas. El aumento del trabajo precario en general, concierne a todos los metalúrgicos, y los esfuerzos por mejorar las condiciones de los migrantes será un importante factor para detener la espiral descendiente.

Reina una grave preocupación por las repercusiones que tiene la discriminación salarial, no sólo para los migrantes a quienes se niega la igualdad de trato con sus colegas locales, sino también por el dumping social y la resultante presión por reducir los salarios y condiciones de los trabajadores en general. Es necesario hacer mucho más para asegurar que los convenios colectivos amparen también a los trabajadores migrantes y que sus salarios sean iguales a los de los trabajadores locales que ejecutan tareas semejantes.

Las descripciones detalladas y los estudios de casos proporcionados por los afiliados, presentan un útil cuadro general de los retos que afrontan los sindicatos en la tarea de afiliarse a los migrantes y de las injusticias que se cometen contra ellos. Esas experiencias demostrarán ser inapreciables para ayudar a otros sindicatos que aún tienen que pasar por situaciones parecidas.

Esto es particularmente cierto a la luz de las conclusiones de la encuesta: que las mayores barreras a la sindicación de trabajadores migrantes son su miedo a afiliarse y su ignorancia de los propios derechos. Hay que agregar además las barreras que siguen en importancia: las de idioma y cultura. Así se entiende que es necesario que los sindicatos hagan esfuerzos especiales por encontrar formas de comunicarse con los migrantes, formas que tal vez sean diferentes de las tradicionales.

Es en ese campo donde la FITIM puede ayudar, facilitando entre los sindicatos contactos e intercambios de experiencias que les den las herramientas para hacer que se afilien más migrantes. La tasa de sindicación de trabajadores migrantes en la industria metalúrgica es extremadamente baja, en muchos casos muy inferior a la de los trabajadores locales. Se necesitan más programas de afiliación más específicos, para abordar las dificultades particulares en la sindicación de ese grupo de trabajadores, y aún queda mucho más potencial de los sindicatos para entablar contacto con ONG y organizaciones comunitarias que trabajen con grupos de migrantes y puedan contribuir a los esfuerzos sindicales.



**Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias Metalúrgicas**
54 bis, route des Acacias, Case Postale 1516
CH-1227 Geneva, Switzerland
info@imfmetal.org, www.imfmetal.org