



Diez Maneras de Proteger a los Trabajadores Inmigrantes en Situación Irregular



PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS



Diez Maneras de Proteger a los Trabajadores Inmigrantes en Situación Irregular



PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

Índice de Contenidos

Introducción.....	4
Agradecimientos.....	6
PICUM y la Promoción de Condiciones Laborales Justas para Todos los Trabajadores	7
Resumen y Comentarios	8
¿Por qué Invertir en los Derechos Laborales de los Trabajadores en Situación Irregular?	11
Objetivo de este Informe.	14
Sobre la Estructura de este Informe.	15
1. Conseguir el Apoyo Público a Través de Eventos y de Campañas.....	16
2. Recabar Información	24
3. Informar a los Trabajadores en Situación Irregular Sobre Sus Derechos.....	29
4. Desarrollar las Capacidades a Través del Empoderamiento.....	36
5. Sindicar a los Trabajadores en Situación Irregular.....	44
6. Trabajar con Empresarios para Prevenir la Explotación y Abogar por Leyes que les Hagan Responsables de Mantener unos Estándares Laborales Justos.....	62
7. Desafiar la Explotación y el Abuso a Través de la Mediación y de las Acciones Colectivas	70
8. Reivindicar los Derechos de los Trabajadores en Situación Irregular en el Sistema Jurídico	76
9. Trabajar con Organismos Gubernamentales para Promocionar los Derechos de los Trabajadores en Situación Irregular.	93
10. Abogar por el Estatus Jurídico de los Trabajadores en Situación Irregular ..	101
El Camino a Seguir: Diez Recomendaciones Políticas.....	105
Índice de Organizaciones	109

Introducción a la edición española de "10 Ways"

Diez formas de proteger a los trabajadores migrantes en situación irregular fue publicado en inglés en el año 2005. Este documento abordó una cuestión firmemente contemplada en la agenda de políticas públicas de ese momento: la explotación de los migrantes que eran especialmente vulnerables debido a un problemático estatus de inmigración. El argumento central del documento *Diez formas* consiste en que la protección de los derechos fundamentales en el trabajo —derecho a un contrato de trabajo, al salario establecido para ese trabajo, a un lugar de trabajo seguro, a no ser discriminado, y el derecho a organizarse en sindicatos— se debe garantizar con independencia la condición migratoria de la persona a la que se refiere.

Diez formas debe leerse como un manual práctico que establece las maneras en que las organizaciones comunitarias, los sindicatos, los funcionarios públicos responsables de la inspección del lugar de trabajo, los investigadores, y otros, pueden actuar para identificar las áreas en las que una acción es posible para proteger a los migrantes en situación irregular, e identificar las estrategias que pueden utilizarse para construir redes de apoyo y avanzar hacia resultados positivos.

El rasgo distintivo de este enfoque es que se basa en ejemplos de trabajos desarrollados en una serie de países donde se ha logrado cierto éxito. Las campañas de sensibilización organizados por grupos como el Inter-Jovern Lisboa, el grupo de apoyo francés a los trabajadores agrícolas CODETRAS, y las actividades de la Coalición de Trabajadores Immokalee en Florida, han ido dirigidos a aumentar la conciencia pública sobre la difícil situación por la que atraviesan migrantes vulnerables en una amplia gama de sectores de empleo.

La tarea de recoger los datos que marcan la vulnerabilidad a la explotación de los migrantes exige la colaboración entre las organizaciones de la comunidad migrante y los profesionales que posean las habilidades y conocimientos necesarios para investigar la base de las pruebas y argumentar en favor de las reformas necesarias para proporcionar una mayor protección. La necesidad de informar a los trabajadores migrantes en situación irregular sobre sus derechos, y de asegurar que estén en condiciones de tener acceso a ellos, es un trabajo para abogados y aquellos que cuenten con dichas habilidades.

A lo largo de todas sus secciones y recomendaciones *Diez formas* aboga por la potenciación del papel de los trabajadores migrantes y por el aumento de su capacidad de luchar en su propio beneficio contra aquellas leyes y prácticas que les privan de su derecho a vivir y trabajar en condiciones dignas. El documento explora las diferentes maneras en que la sociedad civil puede ser animada a comprometerse con las comunidades migrantes, y a utilizar su influencia y autoridad para defender su causa en las reformas legislativas que dejan a las personas en situaciones de extrema inseguridad.

Durante los cuatro años que han transcurrido desde su primera publicación, las ideas contenidas en *Diez formas* se han tenido en cuenta y puesto en práctica por muchas organizaciones. Sus argumentos han sido tomados en consideración como parte del trabajo a favor de los derechos humanos del Consejo de Europa. La Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa ha instado a que sus recomendaciones sean tomadas en cuenta por los gobiernos de Asia central y Europa oriental al administrar los nuevos desafíos de la gestión de la inmigración en sus regiones.

Las organizaciones de inmigrantes en situación irregular en la República de Corea han hecho circular *Diez formas* a través de sus redes, con el fin de promover el debate sobre las estrategias que pueden adoptarse para desarrollar su trabajo. Los sindicatos en Europa y América han examinado igualmente sus propuestas, haciendo uso de aquellas recomendaciones que fortalecen su capacidad de apoyo a sus miembros migrantes.

La intención de *Diez formas* es que sea utilizado como un catalizador para proseguir el debate sobre las maneras de proteger a los trabajadores migrantes en situación irregular y ofrecer ideas sobre actividades y acciones para lograr progresos concretos. Es particularmente bienvenida la aparición de esta primera edición en español, lo que permite nuevas oportunidades para llevar el debate a un elenco mucho mayor de países de todo el mundo.

PICUM expresa su agradecimiento a ACCEM por su iniciativa en la elaboración de esta nueva edición en español. Esperamos recibir noticias en el futuro sobre su impacto en la labor de las organizaciones de habla española y sobre la experiencia adquirida en las nuevas formas de proteger los derechos humanos fundamentales y democráticos de los trabajadores migrantes en situación irregular.

Don Flynn

Presidente de PICUM

Londres, noviembre 2009

Reconocimientos

PICUM quiere dar las gracias a los siguientes miembros del Comité de Dirección por compartir sus conocimientos y su experiencia durante todo el proyecto: Bridget Anderson (Kalayaan/COMPAS, Universidad de Oxford), Nicholas Bell (Foro Cívico Europeo), Josh Bernstein (NILC), Marijke Bijl (OKIA), Reyes Castillo (Asociación Comisión Católica Española de Migración), Norbert Cyrus (Consejo Social Polaco), Anna Gallagher (Universidad de Deusto), Antoine Math (GISTI), Catelene Passchier (ETUC), Yongmi Schibel (Grupo de Políticas de Migración), Paul Schoukens (Instituto Europeo de Seguridad Social, KU Leuven), Didier Vanderslycke (OR.C.A.) y Johan Wets (HIVA, KU Leuven).

PICUM está muy agradecida a todos aquellos que han contribuido al proceso de edición final de este informe: María Helena Bedoya (CITE-CCOO), Gustavo Behr (Casa do Brasil de Lisboa), Gary Brisley (T&G Union), Henry Cardona (CTSSL), Sabine Craenen (OR.C.A.), Alejandra Domenzain (Sweatshop Watch), Pauline Doyle (T&G Union), Lisa Gagni (CESTIM), Marielena Hincapié (NILC), Lotta Holmberg (SAC), Anabela Magalhães (CGTP-IN), Stefan Malomgré (Servicio Público Federal de Empleo, Bélgica), Rachel Micah-Jones (CDM), José Miguel Morales (Andalucía Acoge), Victor Narro (UCLA Labor Center), Julia Perkins (CIW), Ai-jen Poo (DWU), Elsa Ramos (Samahan), Laura Santa-Maria (Unite for Dignity), Cinzia Sechi (ETUC), Rebecca Smith (NELP) and Yasmine Arango Torres (USL/CGTP-IN). Queremos dar las gracias especialmente a Dirk Kloosterboer (Dunya Advies) y Nanna Sofie Gram por su extensa asistencia en las revisiones finales de este informe.

PICUM agradece a Charles Buchanan, Piero Gastaldo, Raymond Georis, Mario Gioannini, Corinna Horst, Hywel Ceri Jones, Alexandre Kirchberger, Françoise Pissart, Thierry Timmermans y Andrea Witt por todas las fundaciones que han patrocinado este proyecto. Estamos también muy agradecidos a la Red de las Fundaciones Europeas por poner sus instalaciones a disposición del Comité de Dirección para su reunión en Bruselas.

Nos gustaría dar las gracias a las numerosas personas que transcribieron las entrevistas que han constituido una base muy importante para este informe: Ilke Adam, Gabriela Barrera, Bart Bauwens, Tom van Brussel, Vanessa Cappalonga, Alessandra Fontana, Bram Goris, Michael Laird, Thomas Lau, Jeronimo Lemos de Freitas Filho, Inge Parys, Brita Pohl, Fernando Scheller, Cristina Serverius, Daniel Sorrosal, Gudrun van Bell y Juan Velasco. También nuestro agradecimiento para Brita Pohl, Antoon Stessels y Angela Gegg por proporcionar asistencia administrativa a lo largo de todo el proyecto.

Finalmente, nos gustaría dar las gracias a todos los trabajadores en situación irregular y a los representantes de las ONG, sindicatos, instituciones gubernamentales y otros organismos que compartieron su tiempo y sus conocimientos para ayudar a crear este informe.

Michele LeVoy, *Investigador/Relaciones Públicas Nele*
Nele Verbruggen, *Coordinador PICUM Coordinator*

PICUM y la Promoción de Condiciones Laborales Justas para Todos los Trabajadores

Ahmad es de Algeria* y lleva ocho años viviendo y trabajando en Bruselas como trabajador en situación irregular. Hace tres años, empezó a trabajar en un pub en el centro de la ciudad. A Ahmad le pagaban menos del salario mínimo, tenía que trabajar dieciséis horas al día y dormía en una pequeña habitación encima del bar.

Una noche mientras trabajaba, se cayó y atravesó una puerta de cristal. Se hizo heridas en la mano y tuvo que ir a urgencias del hospital local. Su patrón le dejó muy claro que no mencionase su situación laboral en el hospital, cosa que no hizo Ahmad.

Cuando volvió al trabajo al día siguiente, le habían dado el trabajo a otra persona y otro empleado estaba viviendo en su habitación.

**no es su verdadero nombre ni su país de origen*

PICUM, la Plataforma para la Cooperación Internacional de los Inmigrantes en Situación Irregular (Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants por sus siglas en inglés), es una red de organizaciones que proporcionan asistencia a los inmigrantes en situación irregular residentes en Europa. El principal objetivo de PICUM es promocionar el respeto por los derechos humanos de los inmigrantes en situación irregular.

En años recientes, los miembros de PICUM habían venido indicando cada vez más la importancia de la protección de los trabajadores en situación irregular. Historias como la descrita más arriba son muy conocidas para casi todas las organizaciones que proporcionan apoyo a los inmigrantes en situación irregular en la Unión Europea.

Diversos actores han indicado la urgente necesidad de encontrar una solución a esta situación distorsionada, en la que se criminaliza y se persigue a los inmigrantes en situación irregular por un lado, y se les reclama y explota por el otro. PICUM ha realizado este informe por tres motivos principales: estamos comprometidos con la defensa de los derechos humanos de los inmigrantes en situación irregular; la protección de los trabajadores en situación irregular es importante para la sociedad en su conjunto; y porque al final este tema afecta a todos los trabajadores.

Esperamos que este informe ayude y sirva de inspiración a todas aquellas personas que apoyan a los trabajadores en situación irregular, a los legisladores preocupados por encontrar soluciones beneficiosas para todos, y a todos los Ahmads que viven y trabajan en la UE, porque nada funcionaría sin ellos.

Resumen y Comentarios

El objetivo de este informe es contribuir al desarrollo de una política justa y pragmática para los trabajadores inmigrantes en situación irregular. Existe una necesidad urgente de encontrar una solución a la explotación y los abusos continuos a estos trabajadores. PICUM ha realizado este informe porque está comprometida con la defensa de los derechos humanos de los inmigrantes en situación irregular y de las condiciones laborales de todos los trabajadores, nacionales incluidos. PICUM también reconoce que para garantizar la cohesión social debe abordarse este asunto crítico.

Este informe presenta una amplia variedad de ejemplos de las numerosas vías de las que se sirven las ONG, los sindicatos y otros actores sociales para defender los derechos de los trabajadores en situación irregular en Europa y en Estados Unidos. PICUM quiere que este informe sirva de apoyo e inspiración a todos aquellos que defienden a los trabajadores en situación irregular. A continuación presentamos brevemente diez modos de proteger a los trabajadores inmigrantes en situación irregular. Para los legisladores preocupados por encontrar soluciones adecuadas que sean beneficiosas para todos, PICUM ha realizado este informe con diez recomendaciones que resumimos en la columna derecha a continuación.

Conseguir apoyo público a través de eventos y campañas

A menudo se piensa que los trabajadores en situación irregular se aprovechan de los servicios públicos y causan el desempleo de los trabajadores nacionales. Cambiar la imagen desfavorable de los trabajadores en situación irregular es vital para proteger sus derechos.

Sin el apoyo público, los trabajadores en situación irregular tienen pocas posibilidades de luchar contra la explotación y el abuso, una realidad a la que muchos se enfrentan a diario. Numerosas organizaciones han impulsado iniciativas para dar a conocer esta situación y disipar la imagen negativa de los trabajadores en situación irregular subrayando que estos trabajadores son seres humanos y que contribuyen considerablemente a nuestras economías.

Recabar información

Las políticas en los campos de migración, empleo e inclusión social a menudo se desarrollan en ausencia de datos concretos sobre los trabajadores en situación irregular. Como resultado, muchas de estas políticas pierden su eficacia. Recabar tanto información cualitativa como cuantitativa sobre los trabajadores en situación irregular es por tanto de la mayor importancia.

Las ONG juegan un papel crucial a la hora de establecer una agenda de investigación relevante y de superar las muchas dificultades existentes para recabar la información esencial sobre los trabajadores en situación irregular, que tienden a vivir en la sombra.

Informar a los trabajadores en situación irregular sobre sus derechos

Los trabajadores en situación irregular tienen derechos pero muchos lo desconocen. Como consecuencia, incontables trabajadores en situación irregular no denuncian a sus empleadores si estos les explotan o abusan de ellos. Informar a los trabajadores en situación irregular sobre sus derechos constituye el corazón/núcleo principal de este informe, ya que es el primer paso para acabar con el sufrimiento de cientos de miles de trabajadores en situación irregular.

Reconocer la presencia social y económica de los inmigrantes en situación irregular

Recabar datos debe ser la prioridad

Involucrar a las ONG locales para que sirvan de guía a los legisladores y a los investigadores

Ratificar la Convención de Trabajadores Migrantes

Desarrollar capacidades

Para prevenir y detener la explotación y el abuso, los trabajadores en situación irregular debe ser capaces de ejercer sus derechos con eficacia. Potenciar y desarrollar la capacidad de liderazgo de los trabajadores en situación irregular contrarresta el sistema de dependencia. Los trabajadores son capaces de defenderse a sí mismos e incluso de involucrarse e influir en los procesos de toma de decisiones que afectan a sus vidas. Estas capacidades son esenciales si los trabajadores van a convertirse en agentes de sus propios derechos.

Sindicar a los trabajadores en situación irregular

Para un trabajador indocumentado que trabaja solo, reivindicar sus propios derechos sigue siendo el reto más difícil. Por tanto, sindicarse a los trabajadores en situación irregular es muy importante, ya que coloca al trabajador en una posición mucho más fuerte.

Garantizar el derecho a organizar

No obstante existen varios obstáculos que impiden que los trabajadores en situación irregular se sindicalicen y no todas las estructuras de los sindicatos tradicionales ni todos los métodos de trabajo pueden aplicarse directamente a los trabajadores en situación irregular. Muchos sindicatos en Europa y en Estados Unidos han conseguido superar estas dificultades, lo que ha llevado a un mejor nivel de protección de los trabajadores en situación irregular.

Trabajar con empresarios para prevenir la explotación y abogar por leyes que les hagan responsables de mantener unos estándares laborales justos

Una manera de evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores en situación irregular en su lugar de trabajo es trabajar con los empresarios. Hay varios ejemplos exitosos de organizaciones que invitan —y a veces presionan— a los empleadores a respetar unos estándares mínimos bien definidos en cuanto al empleo.

Invertir en la inspección del lugar de trabajo

Pero también existe la necesidad de medidas legales que responsabilicen a los empresarios si explotan o abusan de sus empleados en situación irregular. Tales medidas son indispensables para conseguir una protección eficaz de los derechos de los trabajadores en situación irregular.

Combatir la explotación y al abuso mediante los medios de comunicación y las acciones colectivas

Otro modo de reivindicar los derechos de los trabajadores en situación irregular es involucrarse en acciones colectivas y de mediación.

Abrir el debate sobre el futuro del sector con salarios bajos

“Nadie quiere a un puñado de trabajadores enfadados a la puerta de su casa o rodeando su coche, poniéndoles difícil hacer su trabajo. (Tras haber presionado repetidamente a los empresarios abusivos como grupo), ahora todo lo que hace falta es una llamada de nuestra organización al empresario, diciéndole que tal y tal trabajó para él durante un número x de días, que le debe x cantidad y que cuándo puede pasarse a por el cheque por su oficina”, explica Julia Perkins de la Coalición de Trabajadores de Immokalee.

Como alternativa a presentar una demanda oficial a través de un organismo gubernamental, las acciones colectivas y la mediación han probado su utilidad a la hora de defender los derechos de los trabajadores en situación irregular.

Reivindicar los derechos de los trabajadores en situación irregular en el sistema jurídico

Cuando otros medios de protección de los trabajadores en situación irregular resultan no tener éxito en la resolución de disputas laborales, los trabajadores en situación irregular tienen el recurso de presentar una demanda oficial a través de los canales jurídicos: el miedo a la deportación, multas elevadas y la necesidad de probar la relación contractual. Tales barreras disuaden a los trabajadores en situación irregular de hacer uso del sistema jurídico.

No obstante, la ley ofrece protección y ha habido numerosas resoluciones jurídicas en Europa y en Estados Unidos a favor de los trabajadores en situación irregular.

Garantizar el derecho de igualdad ante la ley

Trabajar con organismos gubernamentales para promocionar los derechos de los trabajadores en situación irregular

Los trabajadores en situación irregular tienden a ser reacios a dirigirse a los organismos gubernamentales. No obstante, muchos organismos gubernamentales, entre ellos la entidad responsable de las inspecciones laborales, no permiten que el estatus jurídico irregular de un trabajador les impida realizar su labor más importante, concretamente exigir condiciones laborales justas y sancionar a los empresarios explotadores y abusivos.

Colaborar con los organismos gubernamentales puede por tanto servir de ayuda para mejorar la protección de los trabajadores en situación irregular, ya que estos organismos pueden intervenir y de hecho intervendrán en diversas instancias para proteger a estos trabajadores.

Incluir a los inmigrantes en situación irregular en las políticas de integración y de exclusión social.

Abogar por el estatus jurídico de los trabajadores en situación irregular

El último modo de prevenir el abuso y la explotación es legalizar el estatus de los trabajadores en situación irregular.

La regularización conlleva una visibilidad cada vez mayor de este particular grupo social y por tanto incrementa la protección. Es un hecho probado que no solo los trabajadores en situación irregular si no la sociedad en su conjunto se beneficia de los procesos de regularización. Regularizar a los trabajadores en situación irregular es un modo de combatir la economía sumergida y de detener el deterioro de las condiciones laborales generales, que al final afectan a todos los trabajadores

Regularización de inmigrantes en situación irregular

¿Por qué Invertir en los Derechos Laborales de los Trabajadores en Situación Irregular?

Un Compromiso con los Derechos Humanos

El primer estudio realizado sobre las muertes de trabajadores mexicanos en Estados Unidos —una investigación de la agencia Associated Press publicada en marzo de 2004— reveló que los mexicanos son el 80% más proclives que los norteamericanos a morir debido a un accidente laboral. Además el estudio indicaba que dichas muertes casi siempre pueden evitarse.¹

No hay pruebas de que nada distinto suceda en Europa, más bien al contrario. Se explota a los trabajadores en situación irregular en todos los países que conforman la Unión Europea. La explotación y el abuso puede tomar formas muy duras: los trabajadores en situación irregular a menudo trabajan en condiciones peligrosas o poco higiénicas; muchos no reciben sus salarios o reciben menos de lo acordado y se les despide sin haberles dado el debido aviso; si ocurre algún accidente, la dificultad de probar oficialmente estar empleado hace que sea complicado y a veces imposible conseguir que se le devuelvan los gastos sanitarios; si se detiene a un trabajador en situación irregular por trabajar de forma ilegal, en la mayoría de los casos le deportarán sin que haya podido cobrar su salario.

Para mucha gente, esta situación es difícil de creer, ya que recuerda a tiempos muy anteriores al movimiento obrero. Muy a menudo se emplea el término “esclavitud” para describir esta situación. PICUM, al ser una organización radicada en la sociedad civil, está comprometida con la defensa de los derechos humanos de todas las personas que viven en Europa. La necesidad de denunciar esta vulneración a gran escala de los derechos humanos es el principal motivo que ha impulsado la creación de este informe. Estamos decididos a llevar a cabo acciones para lograr que se produzcan cambios en este tipo de situaciones.

Un Elemento Esencial de Cohesión Social

La inmigración irregular constituye una gran porción de todos los movimientos migratorios en Europa. Debido a la dificultad para entrar legalmente en la Unión Europea,

¿TIENEN DERECHOS LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN IRREGULAR?

¡Sí! Como todos los seres humanos, los inmigrantes en situación irregular tienen derechos. La siguiente sección destaca algunos de estos derechos y de las convenciones internacionales en las que se mencionan. Una exhaustiva visión general de la legislación internacional sobre derechos humanos relativa a los trabajadores en situación irregular puede encontrarse en: www.picum.org.

• El derecho a sanidad

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 12.1: “Los Estados firmantes del presente pacto reconocen el derecho de todas las personas a disfrutar del mejor estándar posible de salud física y mental”.

• El derecho a organizarse

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 22.1: “Todas las personas tienen el derecho de libertad de asociación, incluido el derecho a formar y a unirse a sindicatos para la protección de sus intereses”.

• El derecho a unas condiciones laborales justas

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 7: “Los Estados firmantes del presente pacto reconocen el derecho de todas las personas a disfrutar de condiciones laborales justas y favorables que garanticen particularmente una remuneración que proporcione a todos los trabajadores, como mínimo: 1) un salario justo y la misma remuneración por un trabajo de igual valor sin ningún tipo de distinción, en particular se garantiza a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, b) condiciones laborales justas y saludables (...), d) descanso, ocio y una limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas así como remuneración por los días festivos”.

¹ Véase Justin Pritchard, The Associated Press, “Mexican Worker Deaths Rise Sharply Even as Overall U.S. Job Safety Improves” (Las muertes de trabajadores mexicanos aumentan bruscamente incluso cuando la seguridad laboral en EE.UU. mejora), 14 de marzo de 2004, disponible on-line en: http://fmmac2.mm.ap.org/polk_awards_dying_to_work_html/DyingtoWork.html, accessed on September 1, 2005.

muchos inmigrantes entran o bien ilegalmente o bien legalmente y se convierten irregulares tras la expiración de su visado o permiso de residencia. Aunque se están desarrollando sistemas para ocuparse de la inmigración irregular, es improbable que el número de inmigrantes en situación irregular residentes en Europa decrezca en un futuro próximo. Un reciente estudio sobre los vínculos entre la inmigración regular o irregular de la Comisión Europea así lo apunta (COM(2004) 412 final).

Tanto si consideramos que la migración debe verse como algo positivo y deseable o como un efecto negativo y perverso de la globalización, los inmigrantes —tanto los regulares como los irregulares— forman parte de nuestras sociedades. Por lo tanto todos los esfuerzos de mejora de la cohesión social deben tener en cuenta la situación de los inmigrantes regulares e irregulares.

Hasta ahora los debates sobre integración en la UE se han centrado en los inmigrantes irregulares. A pesar de ello, se necesitan de una manera urgente políticas de apoyo a los inmigrantes irregulares, es vital reconocer que hay numerosos inmigrantes irregulares viviendo en la UE. Estos inmigrantes irregulares, como el resto de personas que viven en Europa, tienen ciertas necesidades y no responder a estas necesidades causa fractura social.

Pero la mayor amenaza para la cohesión social viene de otra parte. El personal sanitario, profesores, abogados, trabajadores sociales, administraciones locales y activistas afirman cada vez más que deben ocuparse ellos mismos de los problemas con los inmigrantes ilegales. La pregunta “¿qué se puede hacer?” cada vez es más frecuente entre los ciudadanos, inmigrantes legales, grupos profesionales y sindicatos. Los grupos profesionales experimentan un conflicto en cuanto a lo que les dicta su ética profesional y el discurso incriminatorio sobre los inmigrantes ilegales. Puede que tengan que infringir la ley, lo que podría llevarles a perder su trabajo o a enfrentarse a serios dilemas éticos. Hay por tanto una necesidad de claridad y de apertura.

La Importancia para Todos los Trabajadores

Es relativamente fácil para un inmigrante en situación irregular encontrar trabajo en casi todos los Estados Miembros de la UE. Esto no constituye en absoluto un fenómeno nuevo. En una de las publicaciones previas de PICUM, que presenta una visión general de la situación de los trabajadores ilegales en Europa, se subraya que

¿TIENEN DERECHOS LOS INMIGRANTES ILEGALES?

• Derecho a educación y formación

La Convención de los Derechos del Niño, artículo 28.1: “Los Estados firmantes reconocen el derecho del niño a la educación y con la vista puesta en conseguir este derecho de forma progresiva y sobre la base de la igualdad de oportunidades, podrán particularmente: cursar la educación primaria obligatoria y gratis para todos, potenciar el desarrollo de distintas vías de educación secundaria, entre ellas la educación general y vocacional, a la que todos los niños podrán acceder, y tomar las medidas necesarias como la introducción de la educación gratuita y ofrecer asistencia financiera en caso de necesidad”.

• Derecho a una vivienda

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 11.1: “Los Estados firmantes del presente pacto reconocen el derecho de todas las personas a disfrutar de un estándar adecuado de vida para ellos mismos y para su familia, incluyendo comida, ropa y alojamiento, y a una mejora continua de sus condiciones de vida”.

• Derecho a vida familiar

La Convención Europea de Derechos Humanos, artículo 8.1: “Todo el mundo tiene derecho al respeto de su vida familiar y privada, su casa y su correspondencia”.

• Derecho a integridad moral y física

Constitución Europea de Derechos Fundamentales, artículo 3.1: “Todo el mundo tiene derecho a que se respete su integridad física y mental”.

Convención Europea de Derechos Humanos, artículo 4.1. y 4.2: “Nadie vivirá en condiciones de esclavitud o servidumbre” y “Nadie estará obligado a realizar trabajo obligatorio o forzado”.

• Derecho a igualdad ante la ley

Constitución Europea de Derechos Fundamentales, artículo 20: “Todos somos iguales ante la ley”.

los principales motivos de preferencia por estos trabajadores son su flexibilidad, disponibilidad y que son baratos de emplear.²

Al negárseles condiciones laborales justas, los empresarios responden a las crecientes demandas de los consumidores con bienes y servicios baratos y disponibles en cualquier momento. Para garantizarse un buen margen de beneficios, las empresas muy a menudo reducen costes bajando el estándar de las condiciones laborales. Normalmente los trabajadores nacionales no están dispuestos a aceptar un trabajo con un salario tan bajo y unas condiciones tan precarias.

Hay un serio riesgo inherente a tolerar una situación en la que se niega sus derechos a un determinado grupo de trabajadores. Con frecuencia los trabajadores legales e ilegales han sido la base experimental de las profundas reestructuraciones acaecidas en los modelos laborales y económicos europeos. En nuestro informe previo³ se estableció que la nueva orientación de las relaciones trabajo/capital pueden describirse con dos palabras: flexibilidad y externalización. Todas las tendencias actuales del trabajo temporal, los contratos precarios, la subcontratación, la movilidad de horarios, la dependencia de los empleados y de los empleados no declarados ya se habían probado anteriormente en los trabajadores extranjeros. "Have work but not the worker" "Ten trabajo pero no al trabajador" será el centro de toda la futura política laboral, si no se detiene en este estadio actual.

² See Michele LeVoy, Nele Verbruggen and Johan Wets, eds., *Undocumented Migrant Workers in Europe* (Leuven: PICUM and HIVA, 2004).

³ Ibid.

Objetivo de este Informe

Trabajadores en Situación Irregular

Este informe tiene como objetivo hacer visible los problemas a los que se enfrentan los trabajadores en situación irregular. PICUM quiere prevenir y evitar la grave explotación o el abuso de los trabajadores en situación irregular que no pueden defenderse.

Este informe engloba una amplia variedad de métodos que se utilizan en Europa y en Estados Unidos para mejorar la situación de los inmigrantes ilegales. Su naturaleza descriptiva lo convierte en más que una guía, más que en una herramienta concreta para que los trabajadores en situación irregular individuales que quieren hacer cumplir sus derechos humanos la utilicen.

ONG, Sindicatos y Activistas

En años recientes, la sociedad civil ha reaccionado a la cada vez mayor presencia de inmigrantes ilegales en Europa y Estados Unidos ofreciéndoles su apoyo de distintas formas. Se han formado nuevas organizaciones y las ya establecidas han incluido la lucha por los derechos de los inmigrantes en situación irregular entre sus tareas.

Este asunto es más bien nuevo en Europa y el clima en el que operan a veces muchos de estos activistas es bastante represor y desalentador. Las organizaciones de la red de PICUM han indicado claramente la necesidad de apoyo y de sugerencias claras. Este informe es una respuesta a esa demanda.

Los sindicatos son actores cruciales entre estos activistas. Este informe explica al detalle su papel a la hora de proteger a los trabajadores en situación irregular. Por ahora, y ya es bastante, los sindicatos han prestado atención a la llamada para recibir apoyo e inspiración. Según declaró Catelene Passchier, el Secretario de la Confederación de Sindicatos Europeos: "Es fácil estar de acuerdo con principios bonitos, pero es difícil encontrar vías de acción concretas".

Legisladores

Queremos proporcionar información relevante para los legisladores. Actualmente los inmigrantes ilegales son el centro de atención de varias políticas, muchas de las cuales se encuentran dentro del marco de la lucha contra la inmi-

ALCANCE GEOGRÁFICO DE ESTE INFORME

Este informe se dirige principalmente a todas las partes implicadas en este debate dentro de la Unión Europea. No obstante, cuando se trata de recopilar "buenas prácticas", no nos hemos ceñido estrictamente a las fronteras de la Unión Europea.

De ahí que aunque un gran número de "buenas prácticas" proceden de países de la Unión Europea, hemos examinado también algunas experiencias en Suiza y numerosas prácticas en los Estados Unidos. En este último país, los trabajadores en situación irregular han estado durante muchos años en el punto de mira y la sociedad civil ha conseguido desarrollar formas interesantes e inspiradoras para tratar dicha cuestión.

Este informe espera fomentar el proceso de aprendizaje "transatlántico" en este ámbito, pues también muchas organizaciones, sindicatos y activistas estadounidenses suelen encontrar una fuente de inspiración en las prácticas europeas.

gración ilegal, siendo el objetivo principal desanimar a los emigrantes a entrar ilegalmente en Europa.

En este informe, nos gustaría demostrar que hay más asuntos en juego. Queremos destacar la dimensión de los derechos humanos y el peligro para la cohesión social si no se trata la presencia de inmigrantes en situación irregular de un modo apropiado y realista.

El último capítulo recoge sugerencias para el futuro en forma de recomendaciones para los legisladores. Debería tenerse en cuenta que el término "legisladores" no se refiere exclusivamente a los legisladores nacionales o europeos. Otras muchas instituciones y organismos contribuyen al desarrollo de políticas en el campo de la migración y más explícitamente en el área de la migración ilegal. En un sentido amplio, entre los legisladores se incluyen también los sindicatos y los colegios, así como las autoridades locales. Todos estos actores formulan e implementan políticas que influyen en el grupo objetivo de PICUM y en la sociedad en general.

Sobre la Estructura de este Informe

Centrarse en las Acciones

Este informe contiene ejemplos de métodos utilizados por las ONG, los sindicatos y los activistas en Europa y en Estados Unidos para reforzar la posición de los trabajadores en situación irregular. Hemos agrupado los distintos métodos que nos hemos encontrado durante nuestra investigación en diez acciones principales. Somos conscientes de que estas diez acciones no hacen justicia a la complejidad y riqueza de las metodologías que se están desarrollando al respecto, pero esperamos haber captado lo más importante y haber presentado los resultados con sencillez.

Hay muchas vías para agrupar la información recabada. Una vía podría ser los distintos problemas experimentados por los trabajadores ilegales, tales como el salario, el horario laboral, accidentes/seguridad en el trabajo, acoso, etc. Otro modo de agrupar el material podría ser según los distintos actores involucrados, tales como los propios trabajadores, las organizaciones de las comunidades, los sindicatos, los empresarios, los tribunales, los organismos gubernamentales, etc.

Hemos agrupado la información en diez tipos de acciones que pueden llevarse a cabo para proteger a los trabajadores en situación irregular. Creemos que este modo era el más apropiado para captar las diferentes facetas del problema, para representar a la gran variedad de actores implicados y las interacciones entre ellos, y para que esta publicación resultase accesible tanto a especialistas como a un público más amplio.

De lo General a lo Específico

Los distintos tipos de acciones varían desde aquellas de una naturaleza más general hasta aquellas más específicas. Comenzamos por describir técnicas tales como aportar más conocimientos a los actores involucrados siguiendo con acciones más específicas tales como conferir poderes a los trabajadores y sindicarlos, llevar a cabo negociaciones con los empresarios y a los trabajadores, y acudir a los tribunales.

El último capítulo contiene sugerencias para el futuro. Estas recomendaciones están basadas en las conclusiones de los capítulos individuales, y tienen como objetivo proporcionar ideas clave para que los legisladores se encaminen a conseguir una protección real de los inmigrantes en situación irregular.

Índice de Organizaciones

Para facilitar la lectura de este informe, hemos incluido un índice de organizaciones al final del mismo. Cuando se menciona una organización no siempre se incluye información general sobre el propósito de sus acciones. El lector puede remitirse al índice de organizaciones para conseguir una explicación más detallada sobre la misión de la organización y la traducción de su nombre, así como su ubicación geográfica y la información de contacto.

1. Conseguir el Apoyo Público a través de Eventos y de Campañas

“El gobierno siempre ha hecho campañas populistas contra los inmigrantes ilegales, como si fueran la causa del desempleo, la delincuencia y el crimen. De hecho, es importante que los trabajadores nacionales sepan que nunca ganarán un salario decente mientras los trabajadores en situación irregular trabajen por menos en esas condiciones”.

- Henry Cardona, Presidente del Colectivo de los trabajadores y de los trabajadoras sin estatus legal - Ginebra (CTSSL)

Nada funciona sin nosotros.

- Título de una campaña suiza que subraya los diferentes modos en los que los trabajadores inmigrantes contribuyen a la economía

Es probable que el ciudadano medio entre en contacto con trabajadores ilegales en diversos lugares en su vida diaria, pero no necesariamente piensa que son “ilegales”. Parte de la estrategia de las ONG y de los sindicatos para proteger a los trabajadores en situación irregular se basa en señalar públicamente la aportación que estos trabajadores hacen a nuestras sociedades y los intereses comunes que comparten con los trabajadores nacionales. Muchos de los temas laborales que influyen en los trabajadores en situación irregular, tales como el empleo inseguro y la tendencia cada vez mayor a trabajar en una economía flexible, también tienen implicaciones para los trabajadores “legales” nacionales.

La mayoría de las iniciativas de concienciación pública están dirigidas a disipar la tendencia a culpar a los trabajadores en situación irregular de muchos de los males de las sociedades.

Este capítulo se centra en diversos métodos clave para conseguir apoyo público para los trabajadores en situación irregular. Un modo es celebrar grandes eventos para dar empuje y ponerle cara a los trabajadores en situación irregular. Otro modo es llamar la atención sobre el precario modo de vida de estos trabajadores para aumentar la compasión y la acción pública contra las injusticias. Un método más espe-

CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE LAS INICIATIVAS DE CONCIENCIACIÓN PÚBLICA: MAYOR ATENCIÓN POR PARTE DE LOS GRUPOS ANTI-INMIGRANTES

Al considerar ejemplos de iniciativas que incrementan la conciencia y ganan apoyo popular para los trabajadores en situación irregular, es importante destacar una consecuencia contradictoria. Aunque dichas iniciativas están pensadas para ser beneficiosas para el refuerzo de una imagen positiva de los trabajadores ilegales en el conjunto de la sociedad, también pueden tener el efecto perverso de atraer más atención por parte de grupos que son estrictamente anti-inmigración.

Nadia Marin-Molina, Directora Ejecutiva de Workplace Project, una organización estadounidense, afirmó que este ha sido el caso de la buena publicidad que su organización ha conseguido por su trabajo: “Cuando

nuestra organización comenzó, podrías decir que los inmigrantes latinos eran invisibles hasta cierto punto. Ahora es muy difícil decir eso. Pero al mismo tiempo, ha habido grupos anti-inmigración que han comenzado a presionar a los legisladores y a los funcionarios gubernamentales, así que al mismo tiempo que hay una mayor visibilidad, los ataques son en cierto modo mayores”.

Aunque las iniciativas de concienciación pública pueden facilitar el ataque a las organizaciones, existe la preocupación de informar al público sobre la existencia y los problemas a los que se enfrentan los trabajadores en situación irregular, y esta preocupación es la fuerza que impulsa su trabajo de concienciación pública.

cífico y de más alcance es informar a los consumidores en Europa y Estados Unidos que los trabajadores en situación irregular son indispensables para mantener nuestro nivel de vida. Se destacan ejemplos específicos de campañas que denuncian las deplorables condiciones laborales de estos trabajadores en el sector agrícola y textil.

Organización de Eventos Públicos

Con el objetivo de cuestionar la opinión general sobre los inmigrantes y de promover una imagen positiva enfatizando la diversidad y el respeto por las diferencias, varias ONG y sindicatos celebran eventos públicos. Normalmente estos eventos tienen como objetivo dar impulso al incremento de la solidaridad con los inmigrantes. Constituyen una oportunidad para demostrar a los inmigrantes que no están solos en su lucha y que una gran parte de la sociedad les apoya.

A raíz de la matanza de los jóvenes de Cabo Verde por motivos raciales en 1994 cerca de las oficinas de la **União dos Sindicatos de Lisboa (USL)** en el Barrio Alto de Lisboa, la USL decidió celebrar un evento para concienciar públicamente y dar un paso en contra de la discriminación por raza, sexo, color, nacionalidad, etc. Desde 1994, USL organiza el evento Run for Tolerance-Run Against Racism todos los años a través de la Inter-Jovem Lisboa (la división de las juventudes del sindicato) promocionado por el Presidente de Portugal, las autoridades locales, el Alto Comisionado para la Inmigración y las Minorías Étnicas (ACIME) y figuras públicas de la cultura y el deporte.

Un aspecto igualmente importante de los eventos públicos es su capacidad de poner cara a los trabajadores en situación irregular que muy a menudo son invisibles y sin embargo una presencia real en nuestras sociedades. Participar en eventos públicos permite a los trabajadores en situación irregular salir a luz y expresarse sobre temas de importancia para ellos.

Trabajadores en situación irregular del Colectivo de los trabajadores y trabajadoras sin estatus legal de Ginebra (CTSSL) aprovechan cualquier ocasión para participar en eventos públicos y atraer la atención sobre sus preocupaciones. “Aunque si tan solo uno de nosotros puede asistir al evento y sostener el banner de nuestra organización, participaremos. Al principio, cuando la genta hablaba de los

trabajadores en situación irregular, eran muy negativos y no querían saber nada de nosotros. Pero ahora las personas comienzan a tener otra visión de los problemas”, explica Henry Cardona de la CTSSL.

Un ejemplo interesante de cómo un evento público puede tener éxito en concienciar a los participantes del Freedom Ride, un evento de alcance nacional celebrado en Estados Unidos en 2003. El Freedom Ride tuvo mucho éxito en que los inmigrantes se vieran bajo una luz positiva y fue una oportunidad para que el movimiento obrero trabajase con sus nuevos aliados en las comunidades de los inmigrantes. Freedom Ride fue la culminación de un largo proceso de cambio dentro de la Federación Americana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) hacia una política pro-inmigración (véase el capítulo cinco).

El Freedom Ride de los trabajadores inmigrantes

Desde el 20 de septiembre hasta el 4 de octubre de 2003, casi mil trabajadores legales e ilegales y las personas que les apoyan viajaron por todo Estados Unidos para dar a conocer la necesidad de una reforma en inmigración. Trabajadores de distintas nacionalidades se subieron a autobuses de diez localidades distintas y viajaron por diferentes rutas, cubriendo un total de 103 ciudades en todo el recorrido. El evento estaba patrocinado por la Federación Americana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y dirigido por los Empleados de Hoteles y Restaurantes (HERE). El Freedom Ride de los trabajadores inmigrantes se basó en los Freedom Rides de 1961 del movimiento estadounidense por los derechos civiles, en los que estudiantes activistas de todo Estados Unidos fletaron autobuses para la segregación racial del Sur del país.

El nuevo Freedom Ride fue un buen modo de dialogar con el movimiento obrero, la comunidad afroamericana y los grupos pro derechos de los inmigrantes, y de involucrarles en eventos locales en las paradas que hacían los autobuses en todo el recorrido. Los Freedom Riders convergieron en Washington, D.C. y en Nueva York para celebrar un encuentro con los legisladores e impulsar así leyes que permitiesen a los inmigrantes reunirse con sus familias y proteger sus derechos civiles, libertades y derechos en el puesto de trabajo.

Los organizadores tuvieron especial cuidado en elaborar un plan para proteger a los inmigrantes porque muchos

estaban en situación irregular y no tenían garantías de que no serían deportados al exponerse públicamente. Se ideó un plan solidario para protegerles a todos, lo que significaba que si se detenía a alguien, todos reaccionarían al unísono y de este modo los funcionarios gubernamentales no podrían señalar a nadie en particular.

El Freedom Ride de los trabajadores inmigrantes generó una gran cantidad de atención por parte de los medios de comunicación, con más de ochocientos artículos en inglés y más de seiscientas historias en la televisión y en la radio, todas muy positivas.

Tras el Freedom Ride, varios organizadores quisieron seguir potenciando su éxito y crearon el "New American Freedom Summer"⁴ para gente joven. El verano de 2004, aproximadamente cien jóvenes de diversas universidades y de las coaliciones de Freedom Ride se desplazaron hasta Arizona y Florida para inscribir a los votantes inmigrantes en las listas para las elecciones presidenciales de noviembre de 2004 y para lograr ser más activos en los debates políticos que afectaban directamente a los derechos de los inmigrantes. El Freedom Summer brindó una experiencia transformadora para que los jóvenes líderes volviesen a sus comunidades con energía renovada y un compromiso establecido con los derechos de los inmigrantes.

Además de elevar la conciencia pública sobre los asuntos particulares a los que se enfrentan los inmigrantes, los eventos públicos también son beneficiosos para reforzar a los propios grupos de trabajadores en situación irregular.

En Los Ángeles (California), la Red Multiétnica de Organizaciones de Trabajadores Inmigrantes (MIWON) comenzó el 1 de mayo de 2000 para apoyar a los trabajadores que habían mantenido una lucha durante todo un mes contra un empresario abusivo. Participaron casi cinco mil personas, incluidos numerosos trabajadores en situación irregular que marchaban por primera vez por las calles de la ciudad para exigir respeto por sus derechos. En años recientes la marcha se convirtió en la "Caravana por la Justicia", en la que los trabajadores y sus apoyos marchaban en furgones hasta organismos gubernamentales de Los Ángeles y frente a una empre-

sa ante la protestaban los trabajadores por motivos laborales.

Denuncia Pública de Condiciones de Vida Perjudiciales

Además de sufrir explotación en sus puestos de trabajo, los trabajadores en situación irregular se enfrentan a problemas adicionales debido a las viviendas precarias en las que viven. Dos organizaciones que trabajan con trabajadores en situación irregular del sector agrícola han denunciado la degradación de las viviendas en las que se fuerza a vivir a estas personas ganándose el apoyo popular.

Explotación Masiva en la Región Española de los Invernaderos

El Sindicato de Obreros del Campo (SOC) está muy preocupado por las pésimas condiciones laborales y de vida de los trabajadores inmigrantes en el área con mayor concentración de invernaderos a nivel mundial que se encuentra en Almería. El SOC celebra conferencias y seminarios, participa en manifestaciones e intenta conseguir la cobertura de los medios de comunicación para informar sobre la explotación masiva de estos inmigrantes. La escala del problema es enorme, con una fuerza laboral estimada en casi ochenta mil inmigrantes que proceden en su mayoría del Norte de África, del África Subsahariana, América Latina y Europa del Este, la mitad de los cuales están en situación irregular, según el Foro Cívico Europeo. Los trabajadores están obligados a vivir en viviendas en un increíble mal estado, en barracones hechos de piezas de madera y plástico, y en edificios que están prácticamente derrumbándose.

La situación es particularmente seria en la villa agrícola de El Ejido, que fue la escena de revueltas racistas en febrero de 2000. Tras tres días de violencia principalmente contra trabajadores subsaharianos y marroquíes, muchas de sus viviendas fueron destruidas. Una semana después, los trabajadores inmigrantes, las asociaciones de empresarios y los sindicatos firmaron un acuerdo en el que se enumeraban once puntos para mejorar la situación, uno de los cuales era un programa para la construcción de viviendas dignas. Gabriel M'Binki Ataya del SOC afirmó que "el tema de la vivienda sigue siendo un problema muy serio y no se ha hecho ningún esfuerzo a ningún nivel gubernamental

⁴ Véase http://www.cirnow.org/content/en/special_projects_nafs.htm, visitada el 2 de septiembre de 2005.

para ni siquiera pensar en buscar una solución. Es muy difícil porque hay silencio: nadie quiere hablar sobre inmigración en Almería y sobre todo no sobre los trabajadores en situación irregular. Hace falta muchísimo esfuerzo para crear conciencia entre la población autóctona”.

Prácticas Ilegales de los Empresarios con los Trabajadores Estacionales

El Colectivo de defensa de los trabajadores extranjeros del sector agrícola provenzal (CODETRAS) intenta continuamente concienciar a las personas sobre las prácticas ilegales que utilizan algunos empleadores de inmigrantes temporeros en la región de Bouches du Rhône del sur de Francia.

Muchos de estos trabajadores están empleados con contratos laborales a corto plazo (llamados normalmente “contratos OMI”) emitidos por la Oficina Francesa de Migración Internacional. Aunque tienen contratos laborales legales, sus empleadores les explotan del mismo modo en el que explotan a los trabajadores en situación irregular, por tanto esta es explotación “legal”, según explicó Denis Natanelic de CODETRAS. Normalmente los trabajadores están demasiado asustados como para quejarse de las condiciones porque están desesperados por tener trabajo y también porque al tener un contrato legal, pueden entrar en Francia legalmente y no arriesgar sus vidas cruzando el traicionero estrecho de África del Norte a Europa en una patera. También temen que su patrón ya no les contrate para la siguiente temporada.

A principios de 2004, CODETRAS tomó conciencia de la situación de aproximadamente sesenta trabajadores agrícolas que estaban viviendo en casas similares a las de los trabajadores de Almería, sin infraestructuras ni agua corriente. CODETRAS introdujo algunas organizaciones bien conocidas en Francia para proporcionar asistencia humanitaria y también para denunciar la situación. Los granjeros reaccionaron llamando a la policía y amenazando con destruir el área de las viviendas insalubres. La red de CODETRAS es bastante excepcional porque incluye una amplia alianza de ONG y de sindicatos, que intervinieron rápidamente llevando a dos cadenas de televisión nacionales y varias locales para cubrir y denunciar el hecho de que no solo los trabajadores estaban obligados a vivir en condiciones miserables sino que también se les echó del único sitio que tenían para vivir y mientras tanto las

acciones de los empresarios ni siquiera se investigaban. CODETRAS consiguió evitar que tiraran las casuchas y negoció con el gobierno local para tratar de encontrar las soluciones para alojar a los trabajadores.

Los Trabajadores en Situación Irregular y Nuestro Nivel de Vida

El trabajo que llevan a cabo los trabajadores en situación irregular en diversos sectores de la economía europea y norteamericana se ha convertido de forma gradual en una característica integral de estos sectores. Los trabajadores en situación irregular están presentes en muchas áreas de la vida diaria, incluido el cuidado de los niños y de los ancianos, la limpieza de la casa, el mantenimiento de los jardines, preparar y servir comida en los restaurantes, la limpieza de hoteles y la construcción de casas y edificios, sólo por nombrar algunos. Puede que a menudo su trabajo no sea visible, especialmente si implica parte de la producción de un bien, por ejemplo asegurándose de que la fruta, la verdura y otros alimentos llegan a nuestros supermercados y tiendas o produciendo textiles.

Los trabajadores en situación irregular conforman una parte sustancial de la fuerza de trabajo que cada vez depende más de los inmigrantes y si todos estos trabajadores extranjeros dejaran de trabajar un día, puede que incluso la economía sufriese un parón.

Casi 75 organizaciones en Suiza han enfatizado este punto mediante una campaña llevada a cabo en 2003 titulada “Sans nous rien ne va plus” (Nada funciona sin nosotros).⁵ La campaña destaca las diversas vías con las que los inmigrantes contribuyen a la economía. Las organizaciones han llamado a la huelga a los inmigrantes para dejar claro a la población suiza qué pasaría si los inmigrantes simplemente ya no estuvieran ahí: los tranvías no funcionarían, los restaurantes cerrarían, las carreteras no se construirían, las granjas y los viñedos no funcionarían, etc.

En 2004, la película “A Day Without a Mexican”⁶ (Un día sin mexicanos) se centraba en el mismo tema: un día los californianos se levantaban para encontrar que un tercio de la población de su estado había desaparecido, la basura se apilaba en las calles y la economía se colapsaba por falta de mano de obra.

⁵ See www.sansnous.ch, accessed on May 10, 2005.

⁶ See <http://www adaywithoutamexican.com>, accessed on May 10, 2005.

"Productos Orgánicos Producidos por Esclavos"

Varias organizaciones que trabajan muy de cerca con los trabajadores en situación irregular se dirigen a los consumidores informándoles sobre las frutas y las verduras que comen y las condiciones en las que se producen los alimentos.

Se sabe muy poco de este sector de la economía que opera en el campo lejos de los ojos de la vasta mayoría de la población, lejos de las comunidades de inmigrantes de la ciudad, organizaciones pro derechos humanos y anti-discriminación. Pero este tema tiene que verse dentro del contexto del desarrollo de una forma de agricultura ferozmente competitiva, muy industrial e intensificada que produce alimentos de poca calidad para los consumidores que buscan los precios más económicos y no son conscientes de las condiciones sociales y ambientales en las que tiene lugar la producción.⁷

En el periodo 2000-2003, el **Foro Cívico Europeo (ECF)** llevó a cabo un amplio estudio sobre la explotación de los inmigrantes en la agricultura europea.

Cuando estallaron las revueltas raciales de 2000 en El Ejido, una pequeña ciudad del área de los invernaderos cerca de Almería, el ECF organizó una misión internacional para monitorizar las condiciones de los derechos humanos de los trabajadores inmigrantes en esa ciudad. La visita de la delegación le abrió los ojos al problema de la grave explotación de los trabajadores en situación irregular, y el ECF escribió un informe titulado *The Bitter Taste of Our Fruits and Vegetables: The Exploitation of Migrants in Intensive Agriculture in Europe* (El amargo sabor de nuestras frutas y verduras: la explotación de los inmigrantes en la agricultura intensiva en Europa). El libro está escrito en francés, alemán y español y distribuido ampliamente, sobre todo en Suiza, donde el ECF lanzó una gran campaña dirigida a dos grandes cadenas de supermercados, Migros y Coop. Los supermercados recibieron sobre cinco mil cartas cada uno exigiéndoles que cuidaran las condiciones laborales de la fruta y la verdura que estaban vendiendo.

"Todo el mundo habla sobre la salud, por ejemplo sobre la utilización de pesticidas, pero nadie habla de las condiciones laborales. Puede tener productos orgánicos producidos por esclavos. No hay nada en la etiqueta orgánica que diga que no se debería explotar a la gente," dijo Nicholas Bell del ECF. El ECF organizó una segunda delegación al El Ejido en diciembre de 2003, y recibió una gran cobertura mediática de primer nivel en Suiza.

La etiqueta orgánica de hecho no es una garantía de condiciones laborales justas, afirmó Bridget Anderson del Centro de Migración, Política y Sociedad (COMPAS) de la Universidad de Oxford. "Es importante estar al tanto del peligro de la "responsabilidad corporativa" con respecto a los trabajadores en situación irregular. Las grandes corporaciones pueden enorgullecerse de ser empresas éticas porque supuestamente no emplean subcontratistas que contratan a trabajadores en situación irregular. Estas empresas pueden esconder la idea de la responsabilidad corporativa diciendo que solo emplean a subcontratistas que contratan a trabajadores legales o nacionales. El problema con la noción de responsabilidad corporativa está vinculada a las condiciones en las que se fuerza a trabajar a los ilegales", afirma.

Poner el énfasis en la degradación de las condiciones laborales antes que en la ilegalidad facilita los vínculos entre los trabajadores en situación irregular y los legales o nacionales. Un elemento importante del trabajo de concienciación de las organizaciones es demostrar el modo en el que las condiciones laborales subestándar afectan a todos los trabajadores: ilegales, legales o nacionales.

Campanas con Poderosas Corporaciones como Objetivo

No sólo las organizaciones desafían las prácticas de los supermercados de vender fruta y verdura producidas en condiciones laborales injustas, sino que todo el modelo de los supermercados y los enormes beneficios que se

⁷ Véase Nicholas Bell, "The Exploitation of Migrants in European Agriculture," en Michele LeVoy, Nele Verbruggen, and Johan Wets, eds., *Undocumented Workers in Europe* (Leuven: PICUM y HIVA, 2004).

embolsan mientras que se está explotando a personas en los campos donde se recogen los productos.

Los supermercados pueden tener beneficios enormes gracias a un sistema multinivel: compran su producción a los intermediarios, que lo compran a los agricultores, que contratan a los trabajadores. Al controlar el sector, los supermercados pueden dictar los precios a aquellos que están por debajo en la cadena de distribución. Si se les empieza a pagar menos a los productores por sus productos, entonces ellos responden reduciendo los costes en la única área sobre la que aún tienen control: la mano de obra, que está formada cada vez más por trabajadores en situación irregular.

Desafío a las Grandes Corporaciones del Sector Agrícola

Durante los últimos veinte años, las grandes cadenas de alimentación y el sector de la comida rápida han crecido de forma exuberante. Ha habido una demanda superior de tomates y de otros productos agrícolas, mientras al mismo tiempo hay un declive de las granjas familiares.

En el Estado de Florida, los agricultores ahora son grandes corporaciones que poseen amplias extensiones de terreno y todo el concepto del agronegocio es el modelo de producción predominante. El sector agrícola se ha consolidado, con el reemplazo de los pequeños granjeros por una o dos grandes empresas capaces de lograr sustanciosos beneficios porque tienen el monopolio del sector. Mientras los cultivadores de tomate solían tener un beneficio del 41% por la venta de su producción, ahora tan solo consiguen el 20%, y el resto va a cadenas de alimentación multinacionales y al sector de la comida rápida, afirma Julia Perkins de la Coalición de los Trabajadores de Immokalee (CIW).

Una organización comunitaria situada al suroeste de Florida, en el corazón de la producción agrícola estatal, informa a los consumidores e involucra al público en general para desafiar a los cultivadores y a las grandes corporaciones del sector agrícola para defender unas condiciones laborales justas y para pagar a los trabajadores un sueldo decente. La Coalición de los Trabajadores de Immokalee (CIW) animó a los consumidores a boicotear a una cadena de comida rápida que adquiriría tomates recolectados por trabajadores que trabajaban duramente en condiciones de explotación

La Coalición de los Trabajadores de Immokalee (CIW) se compone de más de 2500 trabajadores inmigrantes de México, Guatemala y Haití. Se formó en 1996 para promover reformas en los campos de Florida. Al principio los trabajadores comenzaron por agruparse porque se dieron cuenta de que había problemas comunes en todas las comunidades: salarios bajos, violencia y robos por parte de los líderes, y también malas condiciones de las viviendas. Las condiciones de los miles de inmigrantes que trabajan en el campo en Florida han cambiado muy poco durante los últimos treinta años. Los recolectores de tomate ganan menos de 8.000\$ al año, muy por debajo del nivel de pobreza y el precio por pieza que se les paga es el mismo que en 1978.

Tras fallidos intentos de presionar a los cultivadores para que aumentasen el precio por pieza, el CIW decidió subir hasta los últimos niveles y presionar a una de las grandes corporaciones que estaba adquiriendo tomates recolectados por estos trabajadores. Resultó que Taco Bell, que forma parte de las marcas Yum! (una enorme empresa de comida rápida que posee Kentucky Fried Chicken, Pizza Hut, Long John Silver's y A&W Family Restaurants) era uno de los mayores compradores de los tomates cultivados en Florida. En 2001, el CIW intentó convencer a Taco Bell para que aceptase un trato para mejorar las vidas de los trabajadores del campo. El CIW calculó que si Taco Bell pagaba un penique más por cada libra de tomates, los trabajadores podrían ver un incremento salarial digno. Taco Bell rechazó el trato así que el CIW comenzó a trabajar con las asociaciones de estudiantes, sindicatos, organizaciones religiosas y grupos comunitarios de todo el país para boicotear a Taco Bell y bloquear o retirar sus restaurantes y sus productos de los campus universitarios. La campaña tuvo un gran seguimiento y el CIW tuvo un gran apoyo en su boicot. Los trabajadores participaron en varias huelgas de hambre y atrajeron la atención de los medios de comunicación para que Taco Bell mejorase los salarios de los trabajadores, pero todos estos esfuerzos no fueron suficientes para persuadir a la empresa de comida rápida de que hiciera los cambios necesarios.

Entonces, el 8 de marzo de 2005, tras una lucha de cuatro años, finalmente Taco Bell accedió a dar a los recolectores de tomates un penique adicional por cada libra de tomates: un incremento que doblaba sus salarios. También ha establecido medidas para garantizar que solo comprará tomates de los cultivadores que pagan ese penique extra por libra y practican una buena praxis laboral. Para Lucas Benítez, Codirector de CIW, la histórica decisión de Taco Bell fue como ir a la luna, porque los trabajadores jamás pensaron que podía ser posible: “Es la primera vez que una corporación ha accedido a todas las demandas de los trabajadores y les abre puertas para expresar las injusticias a las que se enfrentan en la cadena de suministros”. Ahora que se ha terminado oficialmente la campaña Taco Bell, el CIW ha comenzado a dirigirse a otras corporaciones del sector alimentario, McDonald’s, Burger King y Subway incluidos para pedirles que sigan el camino trazado por Taco Bell y trabajen con responsabilidad social para acabar con los abusos a los derechos humanos en la cadena de suministros.

Responsabilidad Corporativa en el Sector Textil

La industria textil es otro sector en el que la vasta mayoría de los trabajadores son ilegales y en el que las ONG y las organizaciones de trabajadores pueden tener algún poder a la hora de tratar de convencer a los consumidores de que pueden jugar un papel importante en frustrar la explotación.

Desde 1995, Sweatshop Watch ha estado actuando en campañas de responsabilidad corporativa dirigiéndose a grandes minoristas textiles afianzados sólidamente en un sector donde reina la explotación.

En septiembre de 2001, después de que numerosos trabajadores de Los Ángeles que confeccionaban ropa que llevaba la etiqueta “Forever 21” (un minorista textil de ropa femenina de tendencia) denunciaran que se les había maltratado en sus puestos de trabajo, el Garment Worker Center y los trabajadores hicieron un boicot nacional y una campaña contra el minorista. Los trabajadores textiles dijeron que se les negaba su salario legítimo y se les exponía a trabajar en condiciones peligrosas e insalubres. Sweatshop Watch apoyó el boicot y llevó a cabo campañas públicas para educar a los estudiantes universitarios y de secundaria y al público en general sobre las fábricas en las que se explota a los traba-

jadores. Entre los materiales de los que se sirvieron estaba información sobre este tipo de fábricas en Estados Unidos y en todo el mundo, y un análisis sobre el modo en el que los minoristas ejercen el poder en el sector.

Los trabajadores que cosían ropa para Forever 21 decidieron llevar a juicio al minorista con el apoyo del Garment Worker Center, Sweatshop Watch y el Asian American Legal Center, cuyos abogados representaban a los trabajadores. En diciembre de 2004 acabó la campaña de tres años cuando todas las partes alcanzaron un acuerdo para resolver el litigio y seguir los pasos necesarios para promover una mayor protección de los trabajadores en el sector textil local.

Almudena Carracedo, directora de documentales, trabaja actualmente con el Garment Worker Center y con Sweatshop Watch en “Made in L.A.”⁸, una película que se estrenará próximamente y que cuenta la historia de tres inmigrantes latinas que trabajan en talleres textiles de Los Ángeles. La película describe su campaña y el juicio contra Forever 21 y muestra el impacto de su lucha en sus vidas personales. “Made in L.A.” relata la historia de los abusos de la industria textil desde la revolución industrial hasta la globalización actual.

CONCLUSIONES GENERALES

- Este capítulo subraya la necesidad de generar un mayor apoyo social y una mayor comprensión de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores en situación irregular y destaca varios métodos clave para conseguirlo.
- Celebrar grandes eventos pone cara a los trabajadores en situación irregular y gana impulso al contar con el apoyo popular general.
- Informar al público sobre las precarias condiciones de vida de los trabajadores en situación irregular genera compasión y contribuye a cambiar la percepción negativa de que en cierto modo estos trabajadores se aprovechan de las ayudas públicas de nuestras sociedades.
- También es muy eficaz dirigirse a los consumidores para concienciarles y generar solidaridad. Todos los consumidores se ven afectados por la presencia de trabajadores en situación irregular

⁸ Véase www.madeinla.com, consultada el 10 de mayo de 2005.

en los sectores económicos, aunque con frecuencia la labor de los trabajadores en situación irregular no se percibe. Concienciar sobre la dependencia de los trabajadores en situación irregular ilustra la demanda de bienes y servicios baratos y desvía el debate de la noción de que estos trabajadores piden caridad.

- Los consumidores no solo están informados de que la comida que comen y otros artículos que compran están producidos por trabajadores en situación irregular sino que estos trabajadores a menudo trabajan en condiciones similares a la esclavitud.
- Finalmente, involucrar a los consumidores también es un modo de influir directamente en los empresarios explotadores mientras se boicotea a sus negocios o se les daña con otras formas de insatisfacción de los consumidores.

2. Recabar Información

“Actualmente el desarrollo de políticas para la inmigración irregular tiene lugar en una zona libre de pruebas.”

- Steven Vertovec, Director del Centro de Migración, Política y Sociedad (COMPAS) de la Universidad de Oxford

Los legisladores se enfrentan a una falta total de información sobre los trabajadores en situación irregular. Aunque dicha información es esencial para desarrollar estas políticas, la realidad es tal que muchas veces estas políticas se elaboran en ausencia de datos concretos sobre este importante grupo social. Al mismo tiempo, los trabajadores en situación irregular son los cabeza de turco de muchos de los males de la sociedad y el centro de políticas cada vez más restrictivas. Hay una necesidad urgente de revelar la realidad a la que se enfrentan estos trabajadores ya que parece que las políticas restrictivas no llevan a nada sino más bien tienden a incrementar tensiones en la sociedad.

Numerosas organizaciones señalan la necesidad de contar con más información sobre los trabajadores inmigrantes en situación irregular. Dicha información contribuye al interés general de contar con políticas reales y efectivas. Los esfuerzos realizados por las organizaciones para concienciar sobre la situación de los trabajadores en situación irregular también tienen un mayor impacto en cuanto a estadísticas y cifras. Recabar y analizar datos sobre los trabajadores en situación irregular pueden ser útiles para influir en la opinión pública y en los legisladores acerca del papel nada desdeñable que tienen los trabajadores en situación irregular en nuestras economías. La necesidad de investigación es particularmente aguda en Europa, donde existen muy pocos estudios sobre los distintos sectores que dependen del trabajo ilegal, el porcentaje de trabajadores en situación irregular de la fuerza de trabajo de distintos sectores, cómo han vivido el abuso o los accidentes laborales los trabajadores en situación irregular, sus condiciones de vida, etc.

Este capítulo destaca un cierto número de estudios que han llevado a cabo o que están realizando actualmente las ONG y los institutos de investigación sobre los trabajadores en situación irregular. Estos estudios incluyen las investigaciones realizadas sobre los trabajadores en situación irregular en el sector de la restauración neoyorquina, en varios sectores de la economía californiana y en el sector agrícola de La Haya (Países Bajos).

Los datos recabados arrojan luz sobre la problemática a la que se enfrentan los trabajadores de estos sectores.

FRUCTÍFEROS RESULTADOS GRACIAS A LA COLABORACIÓN DE LAS ONG Y DE LOS INVESTIGADORES

Para recabar información sobre los trabajadores en situación irregular, es importante tener una relación basada en la confianza, ya que normalmente muchos trabajadores en situación irregular son reacios a hablar sobre su situación. Las ONG y los abogados que se han ganado su confianza pueden jugar un importante papel al facilitar el acceso al grupo objetivo. Normalmente tienen un buen conocimiento de la realidad diaria a la que se enfrentan los trabajadores en situación irregular.

A menudo las ONG trabajan con investigadores o instituciones académicas para sacar provecho de los efectos del estudio sobre los trabajadores en situación irregular. Esta colaboración puede producir resultados fructíferos. Los investigadores pueden proporcionar un marco de análisis para una mejor comprensión de los muchos y diferentes factores en juego relacionados con la realidad de los trabajadores en situación irregular de un sector en particular o de un área geográfica determinada mientras las ONG garantizan la comunicación y el acceso a los trabajadores. La colaboración entre dichos actores es por tanto esencial para obtener datos de calidad que cubran las numerosas facetas de los problemas en juego.

Los Trabajadores en Situación Irregular del Sector de la Restauración

El estudio reciente sobre los trabajadores de la hostelería neoyorquina es un buen ejemplo del esfuerzo conjunto realizado por las ONG que representan a los trabajadores

en situación irregular y por una amplia coalición de actores. El estudio lo llevó a cabo el Restaurant Opportunities Center de Nueva York (ROC-NY), una organización formada inmediatamente después de los ataques terroristas del World Trade Center de Nueva York el 11 de septiembre de 2001. Uno de los lugares destruidos en el World Trade Center fue el restaurante "Windows on the World", que se enorgullecía de tener un personal de lo más internacional, incluidos numerosos trabajadores en situación irregular. "Hubo muchos trabajadores en situación irregular afectados por el 11 de septiembre y no pudieron acceder a la ayuda federal ni tampoco a la prestación por desempleo. Así que empezó a proporcionar información sobre las distintas organizaciones sin ánimo de lucro que ayudaban a todo el mundo, trabajadores en situación irregular incluidos", afirmó Sekou Siby, el Coordinador Outreach de ROC-NY. Los esfuerzos inmediatos de la organización estuvieron dirigidos a ayudar a los cotrabajadores que se vieron afectados por los ataques del 11 de septiembre.

A principios de 2002, ROC-NY centró su atención en organizar a los trabajadores de la hostelería de toda la ciudad de Nueva York para impulsarles a luchar para conseguir unas mejores condiciones laborales en un sector en el que las malas condiciones laborales parecían ser comunes.

El Centro Restaurant Opportunities Center de Nueva York (ROC-NY) publicó un estudio⁹ en enero de 2005 concebido y diseñado por la Coalición del Sector de la Restauración de la Ciudad de Nueva York, que aunaba a académicos, comunidades, organizaciones de desarrollo económico, analistas políticos y legisladores, abogados de inmigrantes, organizaciones de trabajadores, sindicatos y empleados del sector de la hostelería.

El estudio estimó que al menos el 36% de los trabajadores del sector de la ciudad de Nueva York eran ilegales y que el 50% de los trabajadores encuestados informaron de que trabajaban más horas de las estipuladas. El estudio se basó en encuestas a 350 trabajadores de restaurantes y entrevistas en profundidad a 35 directivos y a 45 trabajadores del sector.

El Papel de los Trabajadores Inmigrantes en la Economía Californiana

Los Informes del Centro de Trabajo de UCLA

El Centro de Trabajo de UCLA desarrolla una gran labor a este respecto, forma parte del sistema de la Universidad de California y puede vincular a los investigadores académicos y a los estudiantes con sindicatos, grupos comunitarios y otros grupos que trabajan en áreas específicas.

El papel de los trabajadores inmigrantes en la economía es especialmente importante en California. Los investigadores del Centro de Trabajo pusieron a disposición de todos la mejor investigación actual tanto sobre la aportación como sobre los costes del trabajo de los inmigrantes así como sobre el importante rol que tuvieron los trabajadores inmigrantes en la transformación de los sindicatos de la región. La investigación objetiva que prepara el Centro de Trabajo y otros investigadores universitarios es una valiosa fuente para que los sindicatos desarrollen estrategias y posicionamientos políticos.

Además, el Centro de Trabajo ha atraído la atención hacia importantes problemas públicos, particularmente hacia la explotación de los trabajadores inmigrantes con bajos salarios (muchos de los cuales están en situación irregular). Los informes del Centro de Trabajo han influido mucho en los funcionarios públicos al señalar la debilidad del sistema laboral que contribuye a la explotación de los trabajadores. En ocasiones su trabajo se ha ganado la oposición de algunos grupos de empresarios que han presionado al estado para eliminar la concesión de fondos a este tipo de investigaciones, afirmó Víctor Narro del centro de Trabajo de UCLA.

El Centro de Trabajo de UCLA colabora con otras instituciones investigadoras en un estudio que se publicará próximamente sobre los distintos centros de trabajadores que han surgido por todo Estados Unidos en la última década, lo que representa todo un fenómeno en las organizaciones laborales.¹⁰

⁹ Véase Restaurant Opportunities Center de Nueva York (ROC-NY) y la Coalición del Sector de la Restauración de la Ciudad de Nueva York, "Beyond the Kitchen Door: Pervasive Inequality in New York City's Thriving Restaurant Industry," 25 de enero de 2005, disponible on-line en: http://www.rocny.org/documents/RocNY_final_compiled.pdf, consultada el 10 de marzo de 2005.

¹⁰ El concepto de los centros de trabajadores como un modo alternativo de organizar a los trabajadores está detallado en el capítulo cuatro. Para más información del estudio mencionado anteriormente sobre los centros de trabajadores, véase Janice Fine, *National Immigrant Workers Center Study*, que se publicará en el otoño de 2005 por Cornell University Press y el Instituto de Política Económica, jfine@neaction.org.

Encuestas Puerta a Puerta de las Comunidades de Trabajadores Inmigrantes

Sweatshop Watch colabora con una organización investigadora y cierto número de grupos comunitarios¹¹ para conducir un estudio de fiabilidad estadística con 1200 encuestas puerta a puerta en las comunidades inmigrantes de Los Ángeles en distintas zonas del área metropolitana.

El objetivo de la investigación es salvar distancias entre las comunidades de inmigrantes y los legisladores locales para identificar y ocuparse de las necesidades sanitarias, laborales y socioeconómicas de los inmigrantes con salarios bajos que forman la mano de obra “invisible”. Las encuestas se harán en coreano, chino, tagalo y español para cubrir a los distintos grupos de inmigrantes.

Este rompedor proyecto —que aún no ha comenzado, ya que los organizadores están tratando de conseguir financiación— servirá como catalizador para los trabajadores textiles chinos, los de hostelería coreanos, los de sanidad filipinos, los de construcción latinos y otros inmigrantes con bajos salarios para definir una agenda colectiva y multirracial centrada en sus necesidades sanitarias, laborales y económicas. Gracias a la herramienta de la encuesta y a las conclusiones de la investigación, los trabajadores inmigrantes con salarios bajos podrán definir las prioridades de su comunidad, cultivar el liderazgo dentro de su comunidad y educar a los legisladores acerca de su comunidad de un modo radical.

Trabajadores en Situación Irregular en la Agricultura Holandesa

El OndersteuningsKomitee Illegale Arbeiders (OKIA) tiene una larga historia de trabajo con trabajadores inmigrantes en situación irregular en La Haya (Países Bajos).

OKIA tiene experiencia en el tema a raíz de trabajar y desarrollar relaciones privilegiadas con estos trabajadores. Esto ha probado ser una buena base para realizar una investigación sobre sus condiciones laborales y de vida.

OKIA se fundó en 1992 a petición de los trabajadores ilegales marroquíes y turcos kurdos que estaban organizados en comités. Los trabajadores querían ayuda por parte de los nacionales y de los residentes legales para sacar sus casos a la luz pública y organizar el apoyo social para conseguir unas mejores condiciones laborales y de vida, y un estatus jurídico legal. La mayoría de estos trabajadores eran empleados de invernaderos y querían tener acceso a abogados para inquirir sobre sus posibilidades de obtener un estatus legal, y a médicos para sus necesidades sanitarias. Aunque estos trabajadores eran ilegales, pudieron obtener un número de la seguridad social (número SOFI), que utilizaron para trabajar y para pagar impuestos. Si cotizaban durante un determinado número de años, podrían solicitar la regularización al “construirse” sus derechos. Este sistema se abolió con la Ley Holandesa de 1998 (Koppelingswet).¹²

Desde el principio, OKIA desarrolló una red de profesionales que proporcionaban asistencia social a los trabajadores y que informaban al público y a los legisladores sobre sus condiciones laborales y de vida. OKIA respaldó a los trabajadores cuando se pusieron en huelga de hambre en 1998 para exigir un estatus jurídico legal. Cuando el gobierno anunció una campaña de regularización en 1999, OKIA ayudó activamente a los trabajadores a solicitar la regularización de su estatus.

Tras más de diez años de proporcionar asistencia directa a los trabajadores, OKIA quería estimular el debate sobre el trabajo inmigrante. Se centró en la agricultura, un sector con muchos trabajadores en situación irregular en La Haya y decidió recabar datos sobre la aportación de dichos trabajadores a este sector.

¹¹ Las organizaciones involucradas en este estudio son: Sweatshop Watch, Centro de Trabajadores Textiles, Centro de Trabajadores Filipinos (PWC), Corporación de la Comunidad de LA Este, Fondo de Cooperación y Mantenimiento, Defensa de los Trabajadores Inmigrantes Coreanos, (KIWA), Instituto de Educación Popular del Sur de California (IDEPSCA), Alianza Metropolitana y el Centro Legal Americano Asia Pacífico. El instituto de investigación es la Mesa Redonda Económica.

¹² “Antes de 1998, los inmigrantes irregulares podían acceder a la seguridad social sobre la base de que negarles este servicio solo conllevaría un aumento de la explotación de los inmigrantes por parte de sus empleadores. No obstante, después de 1998, el sistema de seguridad social se utilizó para controlar la inmigración y hacer que el país les resultase menos atractivo (aunque los trabajadores inmigrantes irregulares también están excluidos del abono de impuestos y de aportaciones a la seguridad social).” Véase Ryszard Cholewinski, “Report, Ad-Hoc Working Group on Irregular Migrants,” Consejo de Europa, MG-AD (2003), 3, 12/3/2004.

En 2004, el **OndersteuningsKomitee Illegale Arbeiders (OKIA)** publicó un libro¹³ sobre las condiciones laborales y sociales de los trabajadores en situación irregular que trabajaban en los invernaderos de La Haya durante los periodos 1990-1991 y 2001-2002. El centro de la investigación fue la realización de entrevistas a aproximadamente cien trabajadores en situación irregular que habían trabajado en uno de los dos periodos.

Dos desarrollos clave de la década de los 90 fueron el incremento de la presión sobre los agricultores para producir por un coste más bajo y cambios en la legislación laboral y de inmigración. La Ley Holandesa que se aprobó en 1998, detuvo el acceso de los trabajadores en situación irregular a una relación laboral formal. Hasta entonces, los empresarios pagaban impuestos y cotizaban por los trabajadores en situación irregular (ver más arriba). La aprobación de dicha ley significó que aunque estos trabajadores siguieron siendo empleados, ya no podían contratarles ni cesarles formalmente ya que los empresarios ya no cotizaban por ellos ni pagaban tasas.

Asimismo desde 1998, las agencias de empleo temporal ya no tenían que tener licencia, por lo que cualquiera podía abrir una. Se abrieron miles de agencias de trabajo temporal y la competencia entre los subcontratistas que ofrecían los trabajadores más baratos con más rapidez llevó a un incremento del ritmo laboral y a una presión sobre los salarios. La posición debilitada de los trabajadores en situación irregular les hizo aún más atractivos para encajar en este sistema.

Mientras que los trabajadores de principios de los 90 estaban contratados en su mayoría directamente por los agricultores, hoy día trabajan para agencias temporales, explica Marijke Bijl del OKIA, uno de los autores de este informe. El agricultor solía contratar al trabajador y trabajaba para él durante un año o más. Pero actualmente contratan a subcontratistas que solo contratan a trabajadores que están disponibles y a los que se puede despedir con facilidad porque siempre hay alguien más que ocupa su lugar. El ritmo de trabajo también ha aumentado, lo que hace más probable que los traba-

jadores sufran de complicaciones de salud debido a un incremento del esfuerzo físico.

En relación a esta degradación general de las condiciones laborales está el cambio en la disposición de los trabajadores a defenderse de la explotación. El estudio ilustra que a principios de los años 90 los trabajadores, aunque en situación irregular, se inclinaban por acudir a los tribunales y a veces organizaban protestas informales en sus puestos de trabajo. Esto ya no ocurre. Esto puede explicarse parcialmente por el hecho de que los trabajadores en situación irregular ya no tienen número de la seguridad social, lo que dificulta enormemente probar que están empleados y también porque se les puede reemplazar con mayor facilidad. Esto puede percibirse como una consecuencia perversa de los cambios políticos, cuyo objetivo era combatir el trabajo ilegal pero que ha incrementado la precariedad de los trabajadores en situación irregular y les ha forzado aún más a la marginalidad al quitarles sus medios de protección.

Con la realización de este estudio, OKIA enfatizó desde el principio que los trabajadores deberían haber sido el centro de todo. Se argumentó que la información obtenida de los propios trabajadores debería haber sido la más representativa.

Para obtener este tipo de información, OKI entrevistó a cien trabajadores en situación irregular. Aunque OKIA se había construido una sólida reputación trabajando y defendiendo a los trabajadores en situación irregular, fue muy difícil encontrar la cantidad suficiente de participantes que cumplieren los criterios necesarios de haber trabajado en el sector agrícola durante los periodos de tiempo mencionados más arriba.

Finalmente, OKIA pudo reunir a 103 participantes gracias a su propia red así como gracias a sus contactos con otros trabajadores sociales, organizaciones de inmigrantes, centros comunitarios, el Ejército de Salvación y personal sanitario. Uno de los investigadores había sido un trabajador indocumentado del sector agrario, y los dos investigadores

¹³ Véase Ahmed Benseddik y Marijke Bijl, *Onzichtbaar achter glas: Onderzoek naar de bijdrage van illegalen in de glastuinbouw van het Westland* (Den Haag: Stek – voor stad en kerk and OKIA, 2004). Para más información sobre la publicación, consulte www.steknet.nl.

visitaban los cafés y las asociaciones turcas y marroquíes con regularidad para entrar en contacto con los participantes de estas comunidades.

Pero acceder a un grupo representativo de trabajadores en situación irregular no siempre ha sido fácil. La cooperación de, por ejemplo, los trabajadores en situación irregular búlgaros —muy numerosos en La Haya— fue difícil de obtener. Había habido redadas policiales contra estos trabajadores y muchos creyeron que la publicidad generada por el estudio previo sobre los trabajadores búlgaros en situación irregular (véase el capítulo cuatro) había tenido parte de culpa. Estas dificultades ilustran algunos de los desafíos a los que se enfrentan las organizaciones a la hora de trabajar con participantes en situación irregular dentro del marco del proyecto de investigación cualitativa.

- Para recabar información sobre los trabajadores en situación irregular, es importante disfrutar de una relación basada en la confianza ya que muchas personas en situación irregular son reacios a hablar sobre su situación. Las ONG y el resto de organizaciones que se hayan ganado su confianza pueden por tanto facilitar el acceso al grupo objetivo mientras que los investigadores pueden proporcionar un marco para el análisis.
- La colaboración entre estos actores es esencial para obtener datos de calidad que cubren tantas facetas como sea posible de los factores en juego.

Conclusiones Generales

- Este capítulo destaca algunos de los estudios más recientes que han tratado la problemática existente en los puestos de trabajo a la que se enfrentan los trabajadores en situación irregular, y ejemplifica el modo en el que se han recabado los datos. Además, este capítulo destaca la importancia de recabar datos nuevos.
- Para desarrollar verdaderas estrategias políticas migratorias y de empleo, es necesario comprender las condiciones laborales de los trabajadores en situación irregular. Por tanto debería de investigarse más, sobre todo en Europa, donde hay una verdadera falta de información sobre los trabajadores en situación irregular.
- Asimismo también se necesitan datos nuevos sobre los trabajadores en situación irregular porque atrae la atención hacia importantes problemas sociales tales como la explotación y el abuso de este grupo de trabajadores en particular. Recabar y analizar nuevos datos sobre los trabajadores en situación irregular puede por tanto ser útil para influir en la opinión pública y en los legisladores sobre el papel nada desdeñable que juegan los trabajadores en situación irregular en nuestras economías.

3. Informar a los Trabajadores en Situación Irregular sobre sus Derechos

“Las leyes laborales se auto-cumplen. No necesitas mil inspectores para hacer que se cumplan, todo lo que se necesita son trabajadores que se nieguen a trabajar por menos de lo que se establece en dichas leyes.”

• Philip Martin, Profesor del Departamento de Ciencias Económicas Agrícolas y de Recursos, Universidad de California, Davis

La observación mencionada anteriormente sobre el cumplimiento de las leyes laborales es el centro de este informe. Uno de los elementos centrales de la estrategia para proteger a los trabajadores en situación irregular conlleva el desarrollo de su capacidad para que conozcan qué derechos tienen y cómo ejercerlos.

Los defensores de los trabajadores en situación irregular utilizan diversos modos de comunicar la información esencial sobre los derechos de los trabajadores y las distintas posibilidades que tienen para tratar la explotación y el abuso. Este capítulo proporciona una visión general sobre algunos de métodos más utilizados.

Un valioso modo de informar a los trabajadores en situación irregular sobre sus derechos es desarrollar material impreso al que puedan remitirse. Los recursos utilizados son folletos y octavillas, artículos en los medios de comunicación étnicos, información en los sitios web de la organización y cómics.

Algunas organizaciones proporcionan información esencial a los trabajadores sobre sus derechos en el puesto de trabajo a través de ventanillas de ayuda. Gracias al contacto personal, los trabajadores conocen de primera mano sus derechos y disponen de asistencia para tratar un problema en particular en el puesto de trabajo. Se aportan ejemplos de algunos de los distintos tipos de ventanillas de ayuda que proporcionan las organizaciones.

Un método adicional es proporcionar información a los trabajadores en un evento. Reuniones, sesiones informativas,

talleres y otros eventos pueden ser beneficiosos para promover la concienciación entre los trabajadores en situación irregular de que la explotación y el abuso a la que están sometidos, también la sufren otras muchas personas. Una mayor concienciación es beneficiosa a la hora de prevenir otras situaciones de abuso. También se discute el papel de la educación popular como herramienta de comunicación con los distintos grupos de trabajadores.

Materiales Impresos

Folletos y Octavillas

La organización con sede en París Grupo de información y de apoyo a los inmigrantes (GISTI) publica folletos y octavillas sobre distintos aspectos de la ley de extranjería en Francia.¹⁴ Algunas de sus publicaciones se centran de manera específica en los derechos de los trabajadores en situación irregular. Una guía práctica sobre los derechos de los trabajadores en situación irregular en Francia proporciona información detallada sobre su derecho a disfrutar de un seguro por accidente u otros derechos relacionados con el salario (por ejemplo, el derecho a recibir remuneración por el trabajo realizado y por las horas extras trabajadas).¹⁵ Esta publicación incluye un sumario con las leyes y su aplicación a los inmigrantes en situación irregular, con directrices prácticas para ejercer dichos derechos y con los obstáculos con los que pueden encontrarse los inmigrantes en situación irregular. Se incluye información de contacto de organizaciones y sindicatos relevantes del área metropolitana de París. Esta

¹⁴ Las publicaciones de GISTI incluyen: *Guías*, que explican algunos de los temas principales de la legislación extranjera para personas sin formación jurídica, la publicación trimestral *Plein Droit*, orientada al gran público y que ofrece un análisis multidisciplinar de la situación de los inmigrantes en Francia y en Europa y recursos dirigidos principalmente a los abogados, tales como *Notes d'actualité* (que recientemente publicó textos jurídicos como leyes, decretos, circulares, jurisprudencia, etc.) y los Cahiers juridiques (una agrupación de todos los textos relevantes en un aspecto particular de ley de extranjería).

¹⁵ Véase GISTI, *Sans-papiers mais pas sans droits, 3ème édition* (Paris: GISTI, 2004), disponible on-line en: <http://www.gisti.org/doc/publications/2004/sans-papiers/sommaire.html>.

publicación en particular es parte de una *Colección de Notes Pratiques* de GISTI, recursos sencillos de usar que están escritos para los inmigrantes y sus abogados.

El Proyecto Nacional de Ley de Empleo (NELP) ha desarrollado amplios recursos para los trabajadores en situación irregular y las organizaciones estadounidenses. Durante más de treinta años, NELP ha proporcionado servicios jurídicos a los responsables de campaña, a los centros de trabajadores, a los sindicatos y a las organizaciones que tratan con trabajadores con bajos salarios. Su objetivo siempre ha sido defender los derechos de los trabajadores, como por ejemplo asegurarse de que reciben el salario mínimo, que su lugar de trabajo es seguro y salubre, que tienen acceso a una compensación laboral, etc. Aunque NELP había estado trabajando en estos temas durante muchos años, no fue hasta alrededor de 1999 cuando estableció oficialmente dentro de la organización un programa para los inmigrantes que se centraba en acabar con el trato abusivo y discriminatorio de los trabajadores inmigrantes con bajos salarios.

El Proyecto de Defensa del Trabajador Inmigrante en el **Proyecto Nacional de Ley de Empleo (NELP)** tiene cuatro componentes: derechos en el puesto de trabajo, iniciativas en sectores especiales, acceso a los servicios gubernamentales, y reformas legislativas y políticas. Para cada componente, NELP ha desarrollado recursos que pueden utilizar las organizaciones así como los propios trabajadores en situación irregular. Uno de esos recursos son hojas informativas para los trabajadores, que están disponibles en inglés y en español y que utilizan un lenguaje que es fácil de entender. La primera línea de hojas informativas que trata el estatus de los inmigrantes y los derechos de los trabajadores va directa al grano: "Si soy ilegal, ¿tengo derechos? ¡Sí!" y enumera cinco derechos en el puesto de trabajo que son aplicables a todos los trabajadores, sea cual sea su estatus.¹⁶

Siguiendo la estela del Tribunal Supremo en su sentencia de Hoffman Plastic Compounds versus. NLRB (véase el capítulo ocho), NELP recibió muchísimas llamadas

de grupos de todo el país que estaban identificando los problemas específicos a los que se enfrentaban los trabajadores en situación irregular y solicitaban asistencia. Muchas de estas situaciones tenían que ver con empresarios que habían recibido información del gobierno cuestionando un número de la seguridad social de un trabajador o el estatus de un inmigrante. Estos empresarios despidieron o tomaron represalias de forma inmediata con el trabajador, pero en muchos de estos casos, las acciones de los empresarios no fueron correctas. NELP respondió desarrollando recursos para educar a los trabajadores y a las organizaciones sobre la verificación de la autorización de trabajo de los empleados y sobre temas relacionados con la seguridad social.¹⁷

NELP trabaja fundamentalmente con grupos u organizaciones, con sindicatos y organizaciones de las comunidades. Dispone de distintos niveles de comunicación según los grupos objetivo, afirma Cathy Ruckelshaus, Directora de Litigios de NELP. Muchas de las publicaciones de NELP se dirigen a grupos que luego distribuirán la información a los trabajadores en situación irregular con los que trabajan. NELP también produce actualizaciones políticas para los legisladores o para las organizaciones que están intentado cambiar las políticas, así como material más detallado que pueden utilizar los abogados para la defensa de los trabajadores en situación irregular.

Sitios Web

Numerosas organizaciones utilizan sus sitios web como un medio más para informar a los trabajadores sobre sus derechos. Una página web puede proporcionar información en un formato sencillo de leer y es un lugar donde pueden colgarse recursos como folletos, octavillas u otros materiales que los trabajadores y sus abogados pueden descargar.

La Organización Andolan de Trabajadores del Sur de Asia trabaja sobre todo con trabajadores del servicio doméstico

¹⁶ Véase NELP, "Immigration Status and Your Rights as a Worker," disponible on-line en: <http://www.nelp.org/docUploads/pub146%2Epdf>. For other fact sheets for immigrant workers see: <http://www.nelp.org/workers/benefits/index.cfm>, accessed on June 10, 2005.

¹⁷ Véase el capítulo nueve para obtener una visión general de cómo las cartas "sin coincidencia" enviadas por la Administración de la Seguridad Social están influyendo en las relaciones entre empresarios y trabajadores en situación irregular. Para obtener recursos para educar a los trabajadores y a los organizadores sobre estos temas, consulte la publicación del NELP, "Social Security No-Match Letters: Questions and Answers for Workers," de julio de 2002, disponible on-line en: <http://www.nelp.org/docUploads/pub155%2Epdf>; NELP, "Employer Work Authorization Verification and Reverification," julio de 2005, disponible on-line en: <http://www.nelp.org/docUploads/employment%20authorization%20verification%20and%20reverification%2Epdf>.

del Sur de Asia y con reponedores y personal de hostelería del área metropolitana de Nueva York y utiliza su página de inicio para enumerar los derechos que todos los trabajadores tienen en Nueva York. Estos derechos son aplicables a todos los trabajadores sea cual sea su estatus y entre ellos están: el derecho a recibir el salario mínimo y a que se les paguen las horas extra, el derecho a recibir una remuneración en dólares estadounidenses cada dos semanas, el derecho a trabajar sin sufrir comportamientos abusivos, el derecho a disfrutar de pausas adecuadas para comer, el derecho a disfrutar de un día libre a la semana, a vacaciones pagadas, a tener vacaciones todos los años, a tener días para asuntos propios o enfermedad, y el derecho a organizarse para exigir mejores condiciones laborales. Andolan también enfatiza que a los trabajadores no se les puede negar atención médica urgente en los hospitales públicos.

Artículos en los Medios de Comunicación Étnicos

Los medios de comunicación étnicos se componen principalmente de artículos de prensa y de estaciones de radio y televisión dirigidos a un grupo de inmigrantes en particular. Están cada vez más presentes en Estados Unidos, donde en varias ciudades los inmigrantes tienen acceso a medios en cualquier idioma imaginable. Algunas organizaciones, como la Red de Trabajadores Inmigrantes Multi-étnicos (MIWON) de Los Ángeles, se sirven de los medios étnicos para que el mensaje sobre sus derechos llegue a los trabajadores en situación irregular. “Muchos trabajadores leen y escuchan la prensa étnica. Ese es el foco principal de nuestro trabajo en los medios. Nos gusta mucho que nos cubran los medios locales, pero lo que intentamos principalmente es tratar de construir relaciones con los medios étnicos, con una gran presencia en Los Ángeles”, afirma Liz Sunwoo, Coordinadora de MIWON.

Poco a poco los medios étnicos se están afianzando en ciudades europeas donde hay grandes concentraciones de inmigrantes que proceden de un determinado país o de una cierta región geográfica. Un modo de llegar a estos trabajadores es valiéndose de periódicos que están editados por organizaciones que trabajan con grupos específicos de inmigrantes. Un ejemplo es el Sabiá, un periódico mensual que publica la Casa do Brasil de Lisboa y que está dirigido principalmente a brasileños que residen en Portugal.

Como abogados que proporcionan asistencia jurídica gratuita a los trabajadores brasileños en situación irregular en

Portugal, Gustavo Behr y sus colegas de la Casa do Brasil de Lisboa han comprobado que estos trabajadores desconocen totalmente sus derechos. Ha escrito algunos artículos que se han publicado en el Sabiá así como en la prensa generalista. El periódico de la organización permite comunicar a los trabajadores información importante en su propio idioma y es una manera eficaz de promover sus derechos. “En estos artículos, explicaba claramente que puedes ser ilegal pero eso no te incapacita para acudir a los tribunales a probar que estabas trabajando”, explica Gustavo Behr. “Muchas personas creen que para acudir a un tribunal tienen que tener un contrato de trabajo formal sellado por instituciones gubernamentales. Lo principal es ser capaz de probar la relación laboral y eso es todo”.

Comic

Otro modo de proporcionar información es mediante cómics. Algunas organizaciones hacen uso de cómics con imágenes impactantes y un argumento claro para informar a los trabajadores de sus derechos laborales y de qué hacer si topan con un empresario explotador. Estos cómics también incluyen información general y de contacto sobre diversas ONG y centros de trabajadores e instituciones gubernamentales que pueden ayudar a los trabajadores que desean demandar a su empleador.

La Red Nacional de Organización de Jornaleros (NDLON) se vale de una guía con dibujos y textos en español para ilustrar de qué modo los trabajadores pueden resolver situaciones de impago de salarios y de explotación en general.

En las versiones en inglés y en español de “Luchas Laborales: Dramatic Tales from the Lives of Immigrant Workers” (Luchas laborales: historias dramáticas de la vida de trabajadores inmigrantes), el proyecto Workplace Project utiliza imágenes y diálogos de series de televisión muy comunes en Latinoamérica para contar historias a los inmigrantes latinos que tienen problemas en el trabajo.

Sweatshop Watch utiliza cómics bilingües (inglés-español e inglés-chino) para mostrar “How Anna Won Her Wages: How to File a Wage Claim with the Labor Commissioner” (Cómo Ana se ganó su sueldo: como presentar una demanda laboral mediante el Comisionado de Trabajo). El cómic pasa por los diferentes pasos que va siguiendo Anna, una trabajadora textil infrapagada, para exigir su salario mínimo y sus horas extras mediante el Comisionado de Trabajo de California.

Ventanillas de Ayuda

Algunos organizadores informan a los trabajadores en situación irregular sobre sus derechos comunicándose con ellos a través de ventanillas de ayuda. El contacto directo entre trabajadores y abogados es esencial no solo para ocuparse de un problema particular en el puesto de trabajo sino también para concienciar a la gente sobre sus derechos.

El objetivo principal de la organización Kalayaan es aconsejar a los trabajadores inmigrantes domésticos del área de Londres sobre sus derechos en el puesto de trabajo, por ejemplo, cuánto deberían pagarles y cómo negociar con sus empleadores. Si es necesario, Kalayaan les remite a sindicatos o asesorías jurídicas para que acepten causas contra empleadores explotadores. Con muy poco personal y limitados recursos financieros, es importante asociar la concienciación con organismos que pueden proporcionar asistencia concreta en caso de abuso. “Podemos informar inicialmente sobre dónde conseguir ayuda pero no tenemos la capacidad de realizar un intenso trabajo caso por caso, porque vemos a más de 1500 personas al año y no tenemos capacidad para tanto. Así que lo que hacemos es remitirlos a otras personas”, explica Fiona Luckhoo de Kalayaan.

La federación de sindicatos Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) dirige un centro de asesoramiento para inmigrantes que no forman parte del sindicato. Un antiguo miembro del personal de la organización de la comunidad polaca en Alemania trabaja actualmente en el centro y puede llevar a dicho centro la problemática de los trabajadores en situación irregular, afirma Norbert Cyrusdel del Consejo Social Polaco de Berlín. Sus contactos y su experiencia con trabajadores en situación irregular son útiles a la hora de cooperar con el personal en el centro de asesoramiento para informarles sobre el tema y debatir los problemas a los que se enfrentan los trabajadores en situación irregular.

Además de proporcionar información a los trabajadores en su oficina de Almería (España), el Sindicato de Obreros del Campo (SOC) va a los sitios donde viven y trabajan los trabajadores para darles información directa. El trabajo de campo es vital para el trabajo de SOC porque son varios los obstáculos que impiden a los trabajadores ir a su oficina, incluida la posibilidad de faltar un día al trabajo ya que lleva tiempo ir hasta la oficina así como la dificultad de poder pagarse un simple viaje.

Para incrementar su influencia y su eficacia, el SOC necesita reforzar su presencia directamente en la zona de los invernaderos. Por esta razón, ha decidido abrir tres oficinas o centros en tres pueblos de la zona. Las oficinas permitirán a los trabajadores tener acceso a los servicios suministrados por el sindicato, incluida la información sobre sus derechos y la asistencia con numerosos procedimientos administrativos. Los centros también proporcionarán lugares para que los trabajadores celebren reuniones sociales, intercambien experiencias y organicen campañas para exigir mejores condiciones. Como para el SOC sería casi imposible alquilar oficinas en estas áreas (dado el alto nivel de intimidación y presión que tendría que soportar el propietario), el SOC pretende comprar las oficinas. Gracias al apoyo financiero por parte del Foro Cívico Europeo y de otras organizaciones, ya se ha comprado el primer centro en El Ejido, donde los trabajadores están más afectados por la exclusión y la represión (véase el capítulo uno).

Una organización fundada el 18 de diciembre de 2003 —el Día Internacional del Inmigrante— tiene como objetivo trabajar exclusivamente en el asunto de los trabajadores en situación irregular. Hasta hace poco, no había ningún organismo belga que se centrara específicamente en los problemas con los que se encontraban los trabajadores en situación irregular en su puesto de trabajo. Las ONG y los escasos sindicatos que proporcionan asistencia a los inmigrantes en situación irregular se ocupan de asuntos tales como la sanidad, la educación y el estatus jurídico. Aunque puede que intervengan de tanto en tanto en algún tema relacionado con el puesto de trabajo, normalmente no se centran en los crecientes problemas de explotación y abuso que sufren los trabajadores en situación irregular que viven en Bélgica.

Uno de los objetivos de **Organisatie voor clan-destine arbeidsmigranten (OR.C.A.)** es el desarrollo de una ventanilla de ayuda especializada en defender los derechos de los trabajadores en situación irregular. OR.C.A. pretende publicar una guía práctica sobre los derechos laborales básicos en Bélgica, con información sobre adónde pueden dirigirse los trabajadores si tienen un problema laboral.

OR.C.A. también pretende estimular la cooperación entre los sindicatos, la inspección de trabajo, los empleadores y las ONG para reforzar el apoyo a los trabajadores en situación irregular.

El tema de la explotación en el puesto de trabajo es una preocupación específica para la Coalición por los Derechos Humanos de los Inmigrantes de Los Ángeles (CHIRLA), que tiene un proyecto especial para educar a los trabajadores en sus derechos: una línea de teléfono bilingüe inglés/español a la que pueden llamar los inmigrantes para conseguir información sobre los temas más diversos.

“En muchas ocasiones, un trabajador puede pensar ‘Soy irregular así que no estoy protegido por los estándares laborales o la legislación laboral’” afirma Angélica Salas, Directora Ejecutiva de CHIRLA. “Tanto ellos como en muchas ocasiones sus empleadores creen que si están en situación irregular, están de algún modo fuera de la legislación laboral. Así que acaban por percibir menos del salario mínimo o por no percibir salario alguno. Parte de nuestro trabajo es informarles de que sí están protegidos, a pesar de su estatus irregular”.

CHIRLA recibe alrededor de 14.000 llamadas al año. Cuando un inmigrante llama, una persona del staff averigua cuáles son las características del caso y entonces, o bien trata de que CHIRLA se ocupe o bien le remite a un servicio sin ánimo de lucro dentro de la red, según el código postal de la persona en el área de Los Ángeles. La línea telefónica ha tenido mucho éxito y ya es conocido por los trabajadores gracias al boca a boca.

Sesiones Informativas de Grupo

Numerosas organizaciones se ocupan de la problemática de los trabajadores en situación irregular en sesiones de grupo, mediante una reunión o un taller informativo o reuniendo a los trabajadores en grupos de apoyo.

Sweatshop Watch trabaja estrechamente con el Centro de Trabajadores Textiles para desarrollar material para los talleres con el objetivo de educar a los trabajadores textiles sobre salud y seguridad y legislación laboral. Entre este material se encuentran cómics u otros recursos sencillos de leer publicados en español y en chino. Los materiales describen los derechos básicos de los trabajadores textiles, explican cómo calcular el salario que les deben y cómo ir anotando la información necesaria, además de proporcionarles un calendario donde apuntar la información, como por ejemplo las horas trabajadas.

La organización de inmigrantes Filipinos con sede en Bruselas Samahan ha llevado a cabo campañas informa-

tivas sobre diversos temas a lo largo de los años. Temas pasados han sido por ejemplo las implicaciones del acuerdo Schengen de 1992 para los inmigrantes Filipinos en Europa así como temas relacionados con la familia o la mujer.

Apoyo del Grupo

Una sesión de grupo es beneficiosa no solo porque informa a muchos trabajadores al mismo tiempo sino también por ofrecerles una oportunidad para que se ayuden los unos a los otros.

Las mujeres en situación irregular que forman parte del Colectivo de los trabajadores y trabajadoras sin estatus legal de Ginebra (CTSSL) se reúnen con regularidad para discutir los problemas a los que se enfrentan en el trabajo. Varias han sufrido acoso sexual en el trabajo e incluso han sido violadas, afirma Silvia Marino, miembro del CTSSL. La mayoría de las mujeres del CTSSL se dedican al trabajo doméstico y temen perder su trabajo si hablan en contra de su jefe. El Grupo de Mujeres del CTSSL les proporciona un espacio para charlar con libertad sobre sus asuntos. Se ofrecen apoyo unas a otras, como por ejemplo se acompañan a entrevistas de trabajo para asegurarse de que la propuesta es honesta con respecto al tipo de trabajo ofertado.

La Organización Andolan de Trabajadores del Sur de Asia, que aúna a trabajadores del Sur del Asia con bajos salarios en el área de la ciudad de Nueva York, celebra reuniones cada dos meses para todos sus miembros. En las reuniones, los trabajadores comparten sus problemas y buscan juntos posibles soluciones. Entre los temas que se discuten se encuentran el estatus de los inmigrantes, problemas sanitarios, bajos salarios, problemas con los empresarios o con las condiciones laborales, disputas domésticas y el aprendizaje del inglés.

Cómo Evitar Futuros Abusos

Educar a los trabajadores en situación irregular sobre sus derechos también es un modo de prevenir futuros abusos o situaciones de explotación.

El Workplace Project de Nueva York utiliza principalmente sesiones informativas de grupo para informar a los trabajadores en situación irregular sobre sus derechos en el puesto de trabajo. La fundadora de la organización, Jennifer Gordon, es una abogada que inicialmente apoyaba a los trabajadores llevando sus casos ante los tribunales del Ministerio de Trabajo. Pronto comenzó a darse cuenta de que tan pronto como un trabajador recuperaba el salario

que no le habían pagado, ese mismo trabajador volvía un par de meses más tarde para demandar a otro empleador por el mismo motivo. Tenía la sensación de no ser capaz de cambiar la situación de ningún modo, así que el Workplace Project comenzó a redirigir su esfuerzo en centrarse menos en proporcionar servicios jurídicos y más en educación.

Comenzó a impartir un curso en derechos del trabajador que dura ocho semanas y que toca la información básica sobre el salario mínimo y las horas extra, qué hacer si alguien sufre un accidente laboral y otros aspectos sobre el empleo. También hay una versión reducida del curso que dura un día y medio. Además, el Workplace Project ofrece un taller abierto a todos los trabajadores una tarde a la semana en el que reciben información sobre sus derechos en el puesto de trabajo y qué pueden hacer para que estos se respeten.

Cómo Utilizar la Educación Popular para Comunicarse con los Trabajadores

Muchas de las organizaciones entrevistadas son expertas en la utilización de la educación popular como una vía para que su mensaje llegue a un grupo de trabajadores en situación irregular muy diverso. Un método de educación popular incorpora participación y pensamiento crítico y puede ser eficaz a la hora de traspasar las barreras del idioma y los distintos niveles educativos del grupo. La utilización del debate y de los distintos materiales como dibujos y parodias puede resultar beneficioso para llegar a los miembros del grupo.

Un importante aspecto del trabajo de la Organización en California de Líderes Campesinas es utilizar la educación popular en las reuniones de sus miembros para discutir y planear eventos y acciones. Muchos de los miembros son mujeres indígenas de Oaxaca (México) que hablan distintos idiomas y tienen dificultades con el español. Para evitar los numerosos problemas lingüísticos, los miembros utilizan la parodia y el teatro para presentar la información durante las reuniones, afirma la Directora Ejecutiva Mily Treviño-Sauceda.

La Coalición de los Trabajadores de Immokalee (CIW) también tiene problemas similares y utiliza diversas técnicas basadas en la educación popular que trascienden las diferencias lingüísticas de sus miembros. "En Immokalee, se hablan distintas lenguas: español creole haitiano y una amplia variedad

de lenguas indígenas como el kan'jo'bal, el mam y el mixtec. Muchas personas hablan español como segundo idioma y muchas no saben leer ni escribir. Así que usamos la educación popular porque no tienes por qué hablar necesariamente el mismo idioma y puedes traspasar muchas fronteras", afirma Julia Perkins del CIW.

El CIW pinta murales en los edificios por toda la ciudad, hace vídeos producidos por los propios trabajadores, utiliza el teatro y celebra reuniones una vez a la semana donde la gente acude y reflexiona sobre la inmigración. La organización lanzó una radio comunitaria en diciembre de 2003 que cubre toda la ciudad. Además de pinchar más música con mensaje político que cualquier otra radio comercial, los organizadores hablan sobre los derechos de los trabajadores y el modo en el que estos pueden involucrarse en la organización.

La educación popular es una herramienta de la organización para aunar a las bases en Estados Unidos. La Red Nacional por los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados (NNIRR) es una organización formada hace casi veinte años para aunar a inmigrantes, refugiados, comunidades, religiosos, derechos civiles, organizaciones laborales y activistas. En 1998 lanzó un proyecto para reunir a varias comunidades e instituciones en áreas locales para explorar el modo en el que las comunidades inmigrantes se relacionaban con asuntos como el racismo, las relaciones raciales, la globalización, los derechos humanos y otros temas clave. El resultado del proceso que duró varios años ha sido una herramienta educativa que puede utilizarse para apoyar los derechos de los inmigrantes y de los refugiados.

La **Red Nacional por los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados (NNIRR)** ha confeccionado una caja de herramientas con material de formación, consejos y recursos basados en el marco educativo popular titulado BRIDGE – Building a Race and Immigration Dialogue in the Global Economy (PUENTE: Cómo construir un diálogo sobre raza e inmigración en la economía global)¹⁸. Incluye una valiosa visión y modos prácticos de facilitar las reuniones o los eventos de grupo. La formación contiene distintos módulos con temas tales como la historia de la inmigración, la globalización y los derechos de los trabajadores, de los inmigrantes y de los hombres en general, las mujeres inmigrantes líderes y la resolución de conflictos. Cada módulo incluye una serie de actividades, ejercicios y temas de debate agrupados temáticamente alrededor de un área en particular.

Para mejorar aún más la finalidad de la guía, NNIRR planea realizar una formación para los formadores en cuatro de los módulos del BRIDGE, así como una formación para realizar tareas mediáticas en las comunidades de inmigrantes, afirma Catherine Tactaquin, Directora de NNIRR.

- Las ventanillas de ayuda son otra vía de proporcionar información y asistencia a los trabajadores en situación irregular. Al crear un medio de contacto directo entre los trabajadores y los abogados, las ventanillas de ayuda son vitales para concienciar sobre los derechos de los trabajadores y para dar a conocer cómo ejercerlos. Algunas organizaciones van a los lugares donde viven y trabajan los inmigrantes. Esto es muy valioso a la hora de informar ya que muchos trabajadores no acuden a las oficinas de la organización para no perder un día de trabajo o simplemente porque no pueden pagarse el viaje.
- También es útil y beneficioso organizar sesiones informativas. Primero, porque al celebrar reuniones o talleres informativos, puede proporcionarse la información a muchos inmigrantes al mismo tiempo. Segundo, porque proporcionan una base para el mutuo intercambio de experiencias, apoyo e información entre los propios trabajadores. Finalmente, la educación popular es también un modo de traspasar las barreras del idioma y llegar a los trabajadores analfabetos que no tienen otro modo de recibir información sobre sus derechos.

CONCLUSIONES GENERALES

- Un elemento central en la protección de los trabajadores en situación irregular es informarles de los derechos que tienen y de cómo ejercerlos. Este capítulo ha explorado distintas vías para comunicar esta información vital a estos trabajadores.
- El material impreso tal como los folletos, los cómics, los sitios web y los artículos en medios de comunicación étnicos son herramientas útiles que pueden distribuirse con facilidad entre los trabajadores en situación irregular. Las dificultades lingüísticas pueden superarse con cómics. Estos recursos ilustran situaciones que los trabajadores en situación irregular identifican mediante dibujos de qué hacer en caso de que se les niegue el salario.

¹⁸ Véase http://www.nnirr.org/projects/projects_bridge.html, consultada el 10 de mayo de 2005.

4. Desarrollar las Capacidades a Través del Empoderamiento

“En mis tareas comunitarias, he conocido a muchas mujeres que realizan trabajos manuales en el campo y que no tienen educación formal, pero son muy astutas y buenas organizadoras. Cuando pasé a ser directora ejecutiva de mi organización, decidí que iba a ser una organización de campesinas, así que iba a estar dirigida por una campesina.”

• Mily Treviño-Sauceda, Directora Ejecutiva de la Organización en California de Líderes Campesinas

Una de las vías clave para impulsar a los trabajadores en situación irregular es organizarlos para que puedan examinar de forma colectiva las posibilidades que tienen de desafiar a los empresarios injustos. Muchos trabajadores en situación irregular y sus abogados suscriben la filosofía de “el poder en números” y reconocen el potencial que podrían alcanzar los trabajadores si se unen para luchar contra la explotación o el abuso, mucho más que por separado. Se les proporcionan ejemplos de trabajadores organizados en centros y sindicatos.

Además de organizar a los trabajadores, también es importante desarrollar sus capacidades para que puedan implicarse en las decisiones políticas que les afectan. Un buen número de organizaciones se esfuerzan por desarrollar la capacidad de liderazgo y ofrecen cursos especiales para reforzar las aptitudes de liderazgo de los trabajadores. Además algunos abogados, particularmente en Estados Unidos, enfatizan las diversas maneras en las que los trabajadores en situación irregular pueden involucrarse en el proceso de toma de decisiones, incluso si no tienen residencia legal ni permiso de trabajo. Se destacan también algunos ejemplos de iniciativas de concienciación cívica.

Cómo Organizar a los Trabajadores en Situación Irregular

Han surgido distintas formas de organización para reunir a los trabajadores en situación irregular sobre la base de experiencias compartidas en el lugar de trabajo. Se pone mucho énfasis sobre todo en impulsar a los trabajadores aunándoles para discutir asuntos que son relevantes para ellos y a planear estrategias sobre cómo involucrar a otras organizaciones para que les apoyen en sus objetivos.

Antes de presentar algunas de las ventajas de organizar a los trabajadores y algunos ejemplos de centros y sindicatos, debería subrayarse que muchas de las iniciativas que se describen en este capítulo involucran a trabajadores de distintas etnias y nacionalidades que se han organizado conjuntamente. Mientras el tipo de organización sea beneficioso para que los trabajadores se refuercen y traspasen dichas barreras, en muchos sitios aún existe una cierta tendencia a organizar a los trabajadores según el país de origen. Este el caso de Reino Unido, donde los trabajadores se reúnen si son de un país, dice Bridget Anderson del Centro de Migración, Política y Sociedad (COMPAS) de la Universidad de Oxford. “Se necesita un mayor esfuerzo para organizar todas estas divisiones nacionales”, insistió.

Los Beneficios de Organizarse

Uno de los beneficios de organizar a los trabajadores es que toman conciencia de que una situación de explotación o abuso la viven normalmente muchos otros trabajadores.

Al trabajar juntos en la lucha contra la explotación o el abuso en el puesto de trabajo, los trabajadores tienen más fuerza a la hora de reclamar sus derechos. “Nos centramos sobre todo en reunirnos en grupo para que el trabajador vea que él es una persona entre otras muchas que tienen el mismo problema. Ese es el motivo por el que tenemos que apoyarnos unos a otros y trabajar para conseguir que se hagan estas cosas”, explicó Nadia Marín-Molina de Workplace Project. El proceso de toma de decisiones se hace en grupo o en comité, de este modo los trabajadores pueden hacer suya la lucha y caminar juntos en pos de objetivo común. Otro aspecto positivo es que la seguridad de los trabajadores aumenta al saber que tienen derechos y cuáles son los pasos que deben seguir si se encuentran en una situación de explotación o abuso.

Los miembros de la Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW) en Florida le dan importancia a organizarse como un medio por el que los trabajadores pueden ganar seguridad y reforzarse como grupo. Julia Perkins del CIW afirma que los trabajadores son más organizados, más seguros a la hora de resolver ellos mismos sus propios problemas laborales.

“A menudo nos llaman miembros que trabajan en otro estado, lejos de nuestras oficinas”, afirmó. “Por ejemplo, un miembro llamó recientemente para decir que a él y a otros trabajadores no les habían pagado el salario y su jefe les había dicho que tenían una semana para irse y buscar otro trabajo, Nos dijo que había hablado con los trabajadores y habían decidido ir a hablar con los propios agricultores. Así que esta iniciativa no surgió del personal del CIW sino de los propios trabajadores. Esto lo hemos visto muchas veces, han aprendido a negociar las cosas ellos mismos”.

Organizarse también es un medio para reforzar el trabajo conjunto y luchar contra el abuso y la explotación.

Los Trabajadores Domésticos Unidos (DWU) de Nueva York apuntan a la organización como un modo de potenciar las comunidades de los trabajadores y como un modo de que se respete más a los trabajadores domésticos. Los trabajadores que asisten al programa intensivo de cuatro semanas de DWU aprenden importantes aptitudes que afianzan su seguridad en el puesto de trabajo y que potencian a sus comunidades. Más de 300 trabajadores han seguido el curso, afirmó Ai-Jen Poo de DWU.

La organización de los trabajadores domésticos y los jornaleros (trabajadores que normalmente realizan trabajos temporales) es también un elemento importante del Proyecto de los Derechos de los Trabajadores de la Coalición por los Derechos de los Inmigrantes de Los Ángeles (CHIRLA). Gracias a este proyecto, CHIRLA busca educar a los trabajadores domésticos y a los jornaleros en sus derechos y organizarles para luchar contra los problemas en sus sectores y contra los abusos que sufren como trabajadores inmigrantes. Los comités de trabajadores domésticos y los jornaleros trabajan para avanzar en sus derechos no solo en sus sectores sino también en la política. Un importante tema político para estos trabajadores es el permiso de conducir en el Estado de California. Este certificado permitiría que los inmigrantes en situación irregular residentes en California

podiesen solicitar el permiso de conducir (actualmente sólo es posible para los residentes legales). Muchas personas necesitan conducir en Estados Unidos por motivos laborales y los trabajadores domésticos y jornaleros han sido muy activos a la hora de presionar para conseguir este certificado en el Estado de California, afirmó Angelica Salas, Directora Ejecutiva de CHIRLA.

Cómo Establecer Centros de Trabajadores

Los obstáculos que evitan que los trabajadores en situación irregular se sindicalen (véase el capítulo cinco) han llevado a muchos de estos trabajadores a buscar distintas vías de organización. Una vía es establecer centros de trabajadores donde estos puedan reunirse y trabajar juntos sobre los temas laborales que sean de importancia para ellos.

Una organización de la comunidad musulmana de La Haya (Países Bajos) estableció un centro de trabajo en años recientes formado solamente por trabajadores en situación irregular. La plataforma Stichting Haags Islamitisch Platform (SHIP) había estado trabajando durante muchos años con la comunidad musulmana de La Haya. En 2001, hubo un incremento de trabajadores turcos y búlgaros en situación irregular en esa ciudad y SHIP empezó a comprender el patrón de explotación y abuso que sufrían estos trabajadores.

“Había casos en los que se despedía a los trabajadores de repente o no se les pagaba por su trabajo”, explica Khalil Wedad de SHIP. “También nos dimos cuenta de la flagrante explotación de las agencias de trabajo temporal. Estas agencias reciben 6 € y pagan 4 a los trabajadores y aseguran que los trabajadores en situación irregular no pueden protestar porque son ilegales. Algunos trabajadores que estaban desesperados nos contaban que aceptarían trabajar incluso si les pagasen 2 ó 1 € la hora”.

Se decidió entonces que debía hacerse algo, así que SHIP llevó a cabo un estudio en colaboración con una asesoría para explorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores búlgaros en situación irregular de La Haya.¹⁹ Tras realizar el estudio, SHIP decidió que sería mejor organizar a los trabajadores para animarles a unirse a un sindicato

¹⁹ Véase Dirk Kloosterboer, Arif Potmis, Khalil Wedad and Mehmet Terlemis, *We just want to work and pay taxes: Bulgarian illegal workers in the Hague* (Dunya Advies y la Plataforma Islámica de La Haya (SHIP)), disponible on-line en: <http://www.khamsa.nl/dunya/bulgarian.doc>, accessed on April 9, 2004. Para la publicación original en holandés, véase Dirk Kloosterboer, Arif Potmis, Khalil Wedad y Mehmet Terlemis, *We willen gewoon werken en belasting betalen: Een onderzoek onder Bulgaarse illegalen in Den Haag* (Den Haag: VIA, 2002).

o a alguna otra organización para que pudiesen ser más independientes.

La **Stichting Haags Islamitisch Platform (SHIP)** creó el “Sindicato de Trabajadores Ilegales” (Vakbond van Illegale Arbeiders - VIA) en 2002 para informar a los trabajadores sobre sus derechos y atraer la atención pública hacia la explotación de los trabajadores.

Una de sus primeras tareas fue averiguar más sobre las prácticas de explotación actual y las empresas en las que estaban empleados los trabajadores. VIA ofrecía sesiones abiertas a los trabajadores donde podían explicar su situación y discutir las posibles soluciones. Las consultas duraron un par de meses a finales de 2002 y a principios de 2003, y permitieron que VIA se pusiese al corriente de la situación de 33 personas, 19 de las cuales tenían problemas laborales. Casi la mitad de todos los trabajadores habían vivido en los Países Bajos varios años, habían pagado impuestos y tenían niños escolarizados. La mayoría de ellos también eran miembros del sindicato FNV, que les proporcionaba asistencia jurídica sobre sus casos. Para el resto de los trabajadores que estaban sindicados, fue difícil encontrar una solución.

Hasta ese momento, el problema de los trabajadores en situación irregular había sido un tema sensible para el FNV, pero VIA abrió un debate dentro del sindicato, afirma Dirk Kloosterboer, investigador de Dunya Advies. Aunque el FNV era un apoyo, VIA se enfrentó a una gran presión para cerrar sus puertas que venía de numerosos frentes y se disolvió en 2003. A pesar de eso, su corta experiencia de vida sirvió para concienciar a las personas sobre la explotación de los trabajadores de La Haya en situación irregular y también fue muy significativa para unir a los trabajadores.

En los Estados Unidos existen organizaciones locales por todo el país que organizan a los jornaleros, las personas

que solicitan empleos por un día o temporalmente y que normalmente esperan en la calle, en los aparcamientos, en los parques, en la puerta de empresas como las tiendas de bricolaje para que les den trabajo. Aunque predominan en California (se estima que hay 25.000 jornaleros que se congregan en unas 125 esquinas de Los Ángeles), se han convertido en una imagen fija de las ciudades de todo Estados Unidos.²⁰ Su presencia en las calles y otros espacios públicos ha provocado un sentimiento anti-inmigrantes por parte de los residentes locales, que les atacan porque creen que su presencia ha deteriorado la calidad de vida de sus barrios.

Las organizaciones comunitarias han estado organizando a los jornaleros durante años para impulsarles a proteger sus derechos. En 2001, se lanzó una organización a nivel nacional para intercambiar información y desarrollar las capacidades de las organizaciones de jornaleros de todo el país.

La **Red Nacional de Jornaleros (NDLON)** está compuesta por 39 organizaciones miembro. Una de las áreas principales de su trabajo es reforzar y crear centros de trabajadores: en vez de estar en la calle, los trabajadores pueden estar en un entorno más humano y más seguro para encontrarse con empleadores potenciales. NDLON ha creado un modelo de centro de trabajadores eficaz y promueve el modelo entre los funcionarios locales, los residentes, los jornaleros, etc., en distintas ciudades de Estados Unidos.

La educación y la organización son elementos importantes del trabajo de NDLON. NDLON facilita directamente talleres de desarrollo del liderazgo para jornaleros y ha formado a los organizadores de los jornaleros y a los coordinadores de centros. Pablo Alvarado, Coordinador Nacional de NDLON, afirma que la formación para el liderazgo es un elemento importante para que un centro de trabajadores tenga éxito: “Tenemos a cinco empleados por todo el país, así que tenemos que asegurarnos de que cuando nos llaman para impartir un curso de formación en algún sitio, llevamos a las comunidades a personas bien formadas que entienden la

²⁰ Véase Abel Valenzuela Jr., “Day Laborers in Southern California: Preliminary Findings from the Day Labor Survey,” (Centro para el Estudio de la Pobreza Urbana, Universidad de California, Los Ángeles, 30 de mayo de 1999), disponible on-line en: <http://www.sscnet.ucla.edu/issr/csup/pubs/papers/item.php?id=3>, accessed on June 20, 2005; Abel Valenzuela Jr., “Dispelling the Myths of Day Labor Work,” (Center for the Study of Urban Poverty, University of California, Los Angeles), disponible online en: <http://www.ndlon.org/research/Dispelling%20the%20Myths%20of%20Day%20Labor%20Work.doc>, accessed on June 20, 2005.

problemática de los jornaleros. No existe ningún modo de crear un centro de trabajadores que no pase por desarrollar las aptitudes para el liderazgo de las personas, aquellas que lo dirigen, aquellas que lo administran y aquellas que se valen de él para mejorar sus vidas y sus condiciones laborales”.

NDLON realiza conferencias telefónicas mensuales para que sus organizaciones miembro coordinen campañas y actividades, compartan recursos y difundan información. Un resultado de este positivo esfuerzo ha sido el incremento de la solidaridad entre las organizaciones participantes así como la creación de una oportunidad para que los miembros se mantengan aún mejor informados de la realidad de los jornaleros en todas y cada una de las ciudades donde está presente NDLON.

Formar Sindicatos Independientes

Otro modo de organizar a los trabajadores es formar sindicatos independientes, que pueden recibir apoyo de los sindicatos oficiales o no.

Muchos de los trabajadores en situación irregular que acuden a la Red Multiétnica de Organizaciones de Trabajadores Inmigrantes (MIWON) trabajan en sectores con salarios bajos donde los sindicatos no llevan a cabo campañas. Las organizaciones miembro de MIWON representan principalmente a los jornaleros, a los trabajadores domésticos, al personal de los restaurantes étnicos o del supermercado así como a algunos artistas que están involucrados en el trabajo de producción de Hollywood (ej. personas que trabajan como sustitutos o que dibujan animación). Los sectores en los que trabajan están formados por pequeñas empresas en constante mutación —ej. en el sector de los restaurantes étnicos, numerosos restaurantes cierran al año, cambian de nombre y reabren como un restaurante nuevo—. Los sindicatos no tienen demasiados incentivos para organizarse en sectores tan volátiles porque no consiguen demasiados miembros nuevos ni contratos que duren más de un año.

Según Liz Sunwoo, Coordinadora de MIWON, los sindicatos tienen que tener perspectiva empresarial y no se organizarán en sectores que no sean rentables. “Algunos sindicatos locales de Los Ángeles como el Sindicato Internacional de los Empleados de Servicios (SEIU) y los Empleados de

Hoteles y Restaurantes (HERE) han llevado a cabo unas buenas campañas, pero los trabajadores de MIWON no pueden incluirse en estas categorías. Ningún sindicato se ha dirigido jamás a los trabajadores coreanos o chinos en situación irregular. Algunos de ellos ni siquiera pensaban que en L.A. existían los sindicatos”, afirmó. Parte del problema también se debe al idioma y a las barreras culturales: los sindicatos no tienen capacidad de tener organizadores que conozcan la cultura y que puedan hablar los idiomas de los trabajadores.

A la luz de esta realidad, una de las organizaciones miembros de MIWON, KIWA, ha formado un sindicato independiente de la Federación Norteamericana del Trabajo- Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). El Sindicato de Trabajadores Inmigrantes (IWU) tiene como objetivo organizar a los inmigrantes coreanos que trabajan en los supermercados del barrio coreano de Los Ángeles. El IWU está utilizando la negociación colectiva para que los catorce supermercados del barrio coreano firmen un contrato sindical que garantice unas condiciones laborales justas.

Desarrollo de Capacidades

Muchas organizaciones, especialmente en Estados Unidos, señalan que los trabajadores en situación irregular deberían estar involucrados en el proceso de toma de decisiones en cuestiones importantes para ellos. Estos grupos de presión promueven iniciativas para desarrollar las aptitudes de los trabajadores en situación irregular como líderes dentro de sus propias comunidades y les animan a ser activos en el proceso político.

Abogar por Ellos Mismos

Una de las razones por las que se formó la Red Multiétnica de Trabajadores Inmigrantes (MIWON) fue para impulsar a los trabajadores inmigrantes con bajos salarios a que aboguen por sí mismos. Liz Sunwoo, Coordinadora de MIWON, afirmó que “en Los Ángeles hubo mucho movimiento en torno a la regularización pero no hubo trabajadores en situación irregular en la mesa de toma de decisiones. La mayoría del tiempo se utilizan como portavoces ante los medios de comunicación pero en lo que respecta a tomar decisiones estratégicas o incluso a pedirles opinión, raramente verás a un trabajador en situación irregular sentado a la

mesa”. El objetivo de MIWON fue el de celebrar reuniones de los trabajadores inmigrantes, el de prepararles para este tipo de reuniones y también que los abogados incluyesen a muchos más en el debate. El desarrollo de las capacidades de los trabajadores en situación irregular implica el desarrollo de sus aptitudes como líderes que defienden sus derechos. La Organización Andolan de Trabajadores del Sur de Asia que lucha contra la explotación y el abuso de los trabajadores con bajos salarios de Nueva York, prioriza el liderazgo de sus miembros y lucha por romper un sistema de dependencia para impulsar el poder de los trabajadores, afirma el Director Ejecutivo de Andolan, Nahar Alam. Añade que Andolan cree que es importante que los trabajadores con bajos salarios dirijan siempre con claridad el liderazgo de la organización y que por tanto sigue una estricta política en cuanto a ser miembro de la asociación: para garantizar que los trabajadores mantienen el papel central en la organización, los miembros deben mantener siempre un equilibrio de un 75% de trabajadores y de un 25% de voluntarios.

La Organización en California de Líderes Campesinas organiza a las trabajadoras campesinas de todo el Estado de California. Las mujeres se reúnen en grupos locales para intercambiar información y para constituir una red de apoyos mutua. Comenzó en 1992 con la Directora Ejecutiva Mily Treviño-Sauceda, que sabía de las dificultades con las que se encontraban las campesinas (muchas de las cuales estaban en situación irregular), porque trabajaba en el campo antes de hacer trabajo comunitario. “En mi trabajo comunitario, conocí a muchas mujeres que o bien trabajaban en el campo o no tenían estudios, pero eran muy astutas y buenas organizadoras. Cuando me convertí en Directora Ejecutiva, decidí que esta iba a ser una organización de campesinas así que la dirigiría una campesina”, afirmó. El método está muy orientado a las bases, porque los organizadores viven en las mismas comunidades que las trabajadoras.

Una base similar estuvo detrás de la creación de Samahan, una organización fundada en 1983 para servir los intereses y promover los derechos de los trabajadores Filipinos y sus familias en Bélgica. En sus más de 20 años de historia, Samahan ha impulsado a los inmigrantes filipinos de las más diversas maneras.

Samahan se sirve de la educación social y política, de la formación de aptitudes, del desarrollo de la comunidad y de las campañas informativas para desarrollar las capacidades de los inmigrantes filipinos.

“Samahan es distinta a cualquier otra organización filipina de Bélgica que se centre en el deporte, la cultura y otras actividades, ya que desde el principio se centró en los inmigrantes y en los problemas sociales relacionados con ellos”, afirma Joyce Del Rosario de Samahan.

Los cursos de formación de liderazgo y los talleres de teatro les han dado a los trabajadores la oportunidad de valorar sus experiencias personales como inmigrantes y de reflexionar sobre el modo en el que la organización podría continuar cubriendo las necesidades de los trabajadores filipinos de Bélgica. La estructura de la organización se presta a reforzar las capacidades de los trabajadores. Los trabajadores se turnan a la hora de liderar las reuniones y están involucrados en distintos comités. Un proceso de toma de decisiones participativo promueve este impulso porque las decisiones tienen que tomarse por consenso en los comités.

Desarrollo del Liderazgo

Numerosas organizaciones ofrecen oportunidades a los trabajadores para desarrollar sus aptitudes de liderazgo gracias a sesiones formativas y a cursos. Muy a menudo estos cursos están basados en técnicas educativas populares. Los cursos pueden ser útiles para los trabajadores que vuelven a sus respectivas organizaciones o a sus sindicatos para tratar de poner en práctica lo aprendido.

Miembros activos de la Coalición de los Trabajadores de Immokalee (CIW) participan en fines de semana de retiro para desarrollar el liderazgo, en los que debaten y programan temas y actividades. La idea del boicot a Taco Bell salió de uno de esos fines de semana, afirmó Julia Perkins del CIW. Esa particular campaña —que tuvo éxito cuando Taco Bell tomó la histórica decisión a principios de 2005 de cumplir las exigencias de los trabajadores (véase el capítulo uno)— se desarrolló a través del intercambio de metodología con los líderes de los centros de trabajadores en Haití y Chiapas (México). El CIW también se fijó en el movimiento de los trabajadores brasileños sin tierra —MST— para guiarse en el desarrollo de su campaña, explicó Lucas Benítez, Codirector de CIW.

La Organización en California de Líderes Campesinas celebra conferencias bianuales en las que participan en torno a trescientas campesinas del Estado de California. El elemento clave de las conferencias son los talleres, donde se discuten un amplio abanico de asuntos, incluidas la sanidad y la seguridad, el acoso sexual en el trabajo, la salubridad del campo y los salarios. Para cada tema, las trabajadoras debaten de qué modo en particular se ven afectadas las campesinas. La estrategia de la organización no se centra solo en aportar información a las mujeres sino también en formar a las socias para que puedan hacer cambios. “A las mujeres no solo se les pide que compartan información sobre cómo les afecta sino que tienen que hacer sugerencias y ver cómo pueden responder a estos temas las distintas organizaciones”, afirmó Mily Treviño Saucedo, Directora Ejecutiva.

Las sesiones de formación son un elemento importante del trabajo de la Red Multiétnica de Trabajadores Inmigrantes (MIWON), una coalición de cinco organizaciones que trabajan con trabajadores inmigrantes de Los Ángeles con bajos salarios. Estas organizaciones eran conscientes de que la causa de la explotación en el puesto de trabajo radica en el estatus de la documentación, así que formaron MIWON para unir a los trabajadores de los diversos grupos étnicos de los distintos sectores y para impulsar a los trabajadores. “Hemos comprobado que el debate sobre los derechos de los inmigrantes o la regularización siempre se centra en las comunidades latinas y por eso estamos haciendo un esfuerzo para que este movimiento sea más multiétnico”, afirma Liz Sunwoo, Coordinadora de MIWON.

Es importante que los trabajadores involucrados en MIWON desarrollen su capacidad como líderes ya que el consejo de directores de la organización está formado por un comité de organizadores y trabajadores.

Actualmente la **Red Multiétnica de Trabajadores Inmigrantes (MIWON)** está desarrollando una escuela destinada a potenciar el liderazgo de los trabajadores inmigrantes. La escuela ofrecerá cursos avanzados de formación de liderazgo para los miembros de las organizaciones socias de MIWON que ya han mostrado su liderazgo y sus aptitudes en sus respectivas organizaciones. La escuela de liderazgo tendrá cuatro componentes: educación política, formación basada en las aptitudes, sanidad y bienestar, e intercambio cultural. Los cursos se impartirán dos veces al mes (uno por la tarde y uno durante el fin de semana) para que sean accesibles a los trabajadores de los distintos sectores. Tras finalizar el programa completo, que puede durar un par de años, a los trabajadores se les otorgará un certificado.

La escuela de liderazgo encaja en la misión de MIWON de crear otro nivel de liderazgo entre los inmigrantes. “Los sindicatos son actualmente una gran fuerza que lucha por conseguir derechos para los inmigrantes; las iglesias y algunas ONG de gran tamaño están implicadas, pero nuestra filosofía global es que las personas que sufren la opresión tienen que ser las que dirijan esta lucha. Ahora mismo no nos encontramos en este punto en el movimiento en Los Ángeles o a nivel nacional, y hay algo que nos hace sentir que falta algo”, explica Liz Sunwoo, Coordinadora de MIWON.

La Universidad de California de Los Ángeles (UCLA) proporciona servicios educativos para las organizaciones comunitarias y los sindicatos para ofrecer escuelas de liderazgo en diferentes comunidades de Los Ángeles. Dos cursos se centran en los trabajadores inmigrantes y en los organizadores: un curso de idiomas para la comunidad latinoamericana y para la comunidad de Asia Pacífico. Los temas que cubren los cursos incluyen la globalización y la historia de los movimientos pro-derechos laborales y de los inmigrantes, con el foco de atención puesto en el movimiento de Los Ángeles. También hay un componente de desarrollo de aptitudes (ej. cómo facilitar una reunión y cómo trabajar en grupo), así como la construcción de una relación para que los distintos grupos representados puedan aprender mutuamente de sus experiencias. Los trabajadores se remiten al programa UCLA a través de los sindicatos y de los centros de trabajadores. Muchos trabajan en el sector textil o como jornaleros, un alto porcentaje de los trabajadores de estos

sectores están en situación irregular. Para facilitar la participación de trabajadores con bajo salario, normalmente los organizadores del curso intentan conseguir estipendios por parte de los sindicatos o de los centros de trabajadores de modo que los trabajadores estén cubiertos los días que no trabajan. Normalmente los cursos duran entre tres y cuatro días y reúnen aproximadamente a 35 participantes, dándole más importancia a la calidad que la cantidad.

“Normalmente mantenemos un número de participantes máximo para que todos estén bien atendidos. La inversión se ve cuando más tarde comprobamos que muchos de ellos son auténticos líderes en sus comunidades y organizaciones”, afirma Víctor Narro, Director de Proyecto.

Participación Cívica

En Estados Unidos existe una creciente concienciación entre las ONG y los sindicatos sobre la importancia de la participación cívica de los inmigrantes como un modo de influir en los cambios legislativos y en las regulaciones en los puestos de trabajo. El énfasis en la democracia participativa radica en la comprensión generalizada de que construir el poder político de los inmigrantes es clave para traer el cambio.

Aunque los inmigrantes tengan que tener la ciudadanía norteamericana para votar en las elecciones, esto no significa que los inmigrantes en situación irregular no puedan estar involucrados en los procesos políticos.

“La democracia tal y como está establecida en este país aún permite participar en manifestaciones, repartir folletos, hacer llamadas de teléfono para hablar con los votantes, etc. Es importante que los trabajadores en situación irregular entiendan que todo el mundo tiene un papel que debe jugar y que si queremos conseguir cualquier cosa, tenemos que organizarnos”, explica Cuc Vu, Responsable de la Campaña de Inmigración del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU).

La participación política es uno de los tres elementos de la estrategia de SEIU para crear poder dentro del movimiento laboral. “Necesitamos presionar de un modo eficaz, organizarnos para tener más poder y movilizar la participación cívica para que ese poder se muestre y se vea. Estos tres elementos son la fórmula del éxito, y si solo llevamos a cabo uno de estos tres, fracasaremos”, afirma Ben Monterroso, Director Regional de Occidente

del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU).

La implicación cívica y el poder electoral son dos elementos del programa que lleva a cabo Unidos por la Dignidad, una organización pro-derechos de los inmigrantes de Miami (Florida). La organización se dedica a formar a nuevos líderes para luchar por la mejora de las condiciones en el puesto de trabajo y en las comunidades de inmigrantes. Contempla la participación en el sistema político como una parte clave del proceso.

El programa de **Unidos por la Dignidad** tiene como objetivo crear un sólido frente para que los inmigrantes defiendan temas cruciales que afectan a sus comunidades. El programa de seis semanas utiliza un modelo de educación popular y combina talleres semanales de desarrollo del liderazgo con tareas prácticas en las comunidades locales. Los participantes son principalmente inmigrantes de Haití y de Latinoamérica. En la parte relacionada con la participación cívica, los trabajadores aprenden las funciones del gobierno estadounidense en los niveles federal, estatal y local, además del papel que tienen los cargos electos. Debaten sobre las relaciones de poder en las comunidades locales y de qué modo se toman las decisiones que afectan a las comunidades de inmigrantes.

Una de las maneras con la que los trabajadores consiguen una experiencia activa en el proceso político es desafiando a los cargos electos locales a aplicar políticas que tengan un efecto positivo en las comunidades de inmigrantes. Winie Cantave de Unidos por la Dignidad dio el ejemplo de unos trabajadores que llamaron a un cargo local para encontrarse con él e informarle de algunos problemas clave de su demarcación: “Estos trabajadores eran sobre todo mujeres haitianas en situación irregular con muy pocos estudios formales. Se sentaron frente a este cargo electo, un abogado que también era haitiano y no les dio miedo contarle los problemas que estaban experimentando en sus comunidades”. En otra ocasión, un cargo electo había hecho unas declaraciones fuertemente anti-inmigrantes en un artículo de prensa. En una reunión celebrada en el ayuntamiento, los trabajadores le recordaron que la comunidad le había votado y que también podrían no volver a votarle. En las siguientes elecciones, no salió elegido.

Al tener voz en el sistema político, los inmigrantes pueden influir en el proceso de toma de decisiones relacionadas con las políticas que afectan a sus comunidades.

La asignación de recursos para educación, vivienda y sanidad tiene influencia en el día a día de las personas, inmigrantes incluidos. En Estados Unidos, normalmente sobre estos recursos se decide a nivel estatal, donde los inmigrantes en algunos casos representan un porcentaje sustancial de la población total del estado. En algunos condados californianos, los inmigrantes representan más del 40% de la población en edad escolar, afirma Catherine Tactaquin, Directora de la Red Nacional por los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados (NNIRR). Ha habido campañas en California, Nueva York y Washington D.C. para que los inmigrantes en situación irregular participen en las elecciones del consejo escolar y en las organizaciones de padres y profesores, y en algunos casos han sido una voz importante a la hora de protestar porque las aulas de educación bilingüe eran más pequeñas.

- Existen varias vías para organizar a los trabajadores en situación irregular. Una es mediante los centros de trabajadores, que dan a los trabajadores una oportunidad para reunirse y trabajar sobre asuntos importantes para ellos. Otra es formando sindicatos independientes cuyo objetivo sea defender y proteger los derechos de los trabajadores, ya que los sindicatos tradicionales no lo harían.
- Además, la participación cívica es un modo importante de influir para que se realicen cambios en la legislación. Al desarrollar sus aptitudes de liderazgo, los trabajadores pueden involucrarse en el proceso de toma de decisiones sobre asuntos que son importantes para ellos más que depender de otras personas para promover sus derechos.

CONCLUSIONES GENERALES

- Impulsar y reforzar las capacidades de los trabajadores en situación irregular es un paso importante para reforzar la protección de sus derechos. Contrarresta el sistema de dependencia y capacita a los trabajadores para que se involucren en la toma de decisiones importantes para sus vidas.
- Muchos trabajadores en situación irregular y sus abogados suscriben el método del "poder en números" y reconocen por tanto la fuerza de trabajar juntos en vez de separados. Organizar a los trabajadores en situación irregular también les permite planear estrategias sobre el modo en el que pueden obtener sus objetivos e incrementa la seguridad de los trabajadores al darse cuenta de que no están solos.

5. Sindicar a los Trabajadores en Situación Irregular

“Nuestra principal estrategia para crear solidaridad entre los trabajadores es centrarnos en el hecho de que estamos tratando con seres humanos que son trabajadores y que en último caso tienen necesidades deseos, sueños... Sabes, somos personas y somos trabajadores.”

• Ana Avendaño, Consejera General Asociada y Directora del Programa de Trabajadores Inmigrantes y de la Federación Norteamericana de Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)

“Lo que siempre hemos dicho es que un trabajador es un trabajador, no existe una cosa tal como un trabajador ilegal.”

• Pauline Doyle, Jefe de Campaña del Transport and General Workers’ Union (T&G)

En este capítulo se discute el tema más debatido de la asociación a un sindicato de los trabajadores en situación irregular. Se presentan algunos de los argumentos que utilizan los sindicatos para incorporar o excluir a los trabajadores en situación irregular de sus bases, así como algunas estrategias que utilizaban los sindicatos en Europa y en Estados Unidos para sindicar a los trabajadores en situación irregular. No obstante, para comodidad del lector, se citan al final del capítulo numerosos ejemplos de otros modos en los que los sindicatos protegen a los trabajadores en situación irregular.

Antes de ahondar en el tema de sindicar a los trabajadores en situación irregular, este capítulo comienza con una visión general de algunas de las diferencias básicas entre los sindicatos norteamericanos y los europeos, como telón de fondo para entender cómo puede influir la estructura de un sindicato.

Se presentan algunos de los beneficios que pueden obtener los trabajadores en situación irregular así como varias barreras que les dificultan convertirse en socios. Se presentan los distintos obstáculos con los que se encuentran los sindicatos a la hora de organizar a los trabajadores en situación irregular. Se presta mucha atención a los numerosos argumentos y estrategias que utilizan los sindicatos para organizar a los trabajadores en situación irregular.

La última parte del capítulo enumera las distintas iniciativas de los sindicatos para proteger a los trabajadores en

situación irregular que se citan en el informe. Esta lista también incluye las distintas estrategias que se utilizan para sindicar a los trabajadores en situación irregular que se describen en este capítulo.

Diferencias en las Estructuras de los Sindicatos

El papel que tienen los sindicatos a la hora de movilizar a los trabajadores y de promover estándares laborales difiere en Estados Unidos y en Europa, así como entre los distintos países europeos. Estas diferencias en las estructuras de los sindicatos son importantes para comprender mejor las respuestas de los sindicatos a los nuevos desafíos, en particular al incremento de la presencia de trabajadores en situación irregular en la fuerza de trabajo.

Sindicatos como Actores Sociales Aceptados

“Estados Unidos es el número uno mundial en muchas áreas pero Europa es la superpotencia en sindicatos”, afirma John Monks, Secretario General de la Confederación de Sindicatos Europeos (ETUC) en una reunión de líderes sindicales de Estados Unidos y Europa. Aunque su comentario se refería al hecho de que los sindicatos europeos son el 70% de los que prestan su apoyo a la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (ICFTU), también sub-

raya los éxitos conseguidos por los sindicatos en Europa en su promoción de la legislación laboral.²¹

Los sindicatos en Europa operan dentro de un modelo social que valora el estado del bienestar, los servicios públicos y el diálogo social. Del concepto de diálogo social se deduce que los sindicatos y la negociación colectiva son centrales para la sociedad, ya que las economías y los mercados laborales necesitan dirigirse consultando a los sindicatos. En muchos países europeos, las regulaciones gubernamentales afectan al resultado de las negociaciones salariales.

En Estados Unidos el gobierno tradicionalmente ha intervenido mucho menos en determinar los salarios y las prestaciones de los trabajadores. Aunque determina algunos estándares mínimos, deja al mercado y a la negociación colectiva determinar la mayoría de los salarios y de las prestaciones de los trabajadores.²² “En Europa, sobre todo en el norte de Europa, no hay mucha presencia de los sindicatos en las comunidades porque actúan a nivel macroeconómico, negociando los grandes acuerdos. En Estados Unidos, los sindicatos no son un actor social aceptado y son mucho más débiles. Están amenazados y luchan por su mera existencia”, explica Bruce Herman, Director Ejecutivo de la organización estadounidense Proyecto Nacional de Ley de Empleo (NELP).

Negociación Colectiva y Otros Factores

Pero quizás no sea preciso centrarse en la dicotomía transatlántica de los sindicatos. Podría argumentarse que las diferencias reales son entre los sindicatos de los países anglosajones y los países continentales europeos. Aunque el movimiento sindical en Gran Bretaña tiene una posición más fuerte que en EE.UU., existen muchas similitudes entre los dos países, argumentó Dirk Kloosterboer, Investigador de Dunya Advies. Subrayó algunos factores que diferencian a los sindicatos anglosajones de los continentales europeos, como la negociación. Es esencial considerar si los acuerdos de negociación colectiva cubren sectores enteros o sólo una empresa.

Las estructuras de negociación descentralizada dan a los sindicatos un incentivo para realizar campañas enfocadas a

garantizar acuerdos individuales en los lugares de trabajo, mientras que la negociación centralizada tiene un incentivo menor para organizarse.

La negociación colectiva depende de varios factores, como por ejemplo:

- Regulación gubernamental: ¿hay una ampliación de los acuerdos de negociación colectiva a todos los empresarios del sector?
- Organizaciones de empresarios: si están presentes, pueden negociar en nombre de sus miembros
- Estrategias de los sindicatos: incluso en ausencia de regulaciones complementarias, los sindicatos estadounidenses tales como SEIU y UNITE-HERE intentan coordinar la negociación en todo el sector

Además de la negociación colectiva, otros factores pueden ofrecer a los sindicatos fuentes alternativas de fuerza y por tanto pueden debilitar el incentivo para organizarse:

- Regulación en los consejos laborales
- Implicación de los sindicatos en pactos sociales tripartitos a nivel nacional
- Subsidios gubernamentales para los sindicatos (sobre todo en los países del sur de Europa).

Los países europeos continentales tienden a tener estructuras de negociación centralizadas, una legislación laboral más sólida y una implicación más profunda de los sindicatos en las políticas gubernamentales. Por tanto, la necesidad de organizarse es menor que en los países anglosajones. “Esto no significa que los sindicatos anglosajones se centren en organizar y viceversa. De hecho, algunos sindicatos norteamericanos y británicos han acogido el método organizador y algunos de ellos tiene mucho éxito, pero muchos aún están centrados en servir a la asociación de turno”, afirma Dirk Kloosterboer, Investigador de Dunya Advies.

²¹ Véase el discurso que pronunció John Monks, Secretario General de la Confederación de Sindicatos Europeos, en la reunión del Comité Ejecutivo del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU), disponible on-line en: <http://www.etuc.org/a/1093>, consultada el 22 de agosto de 2005.

²² Véase el listado en “Trade Union” en http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_union, consultado el 22 de agosto de 2005.

Sindicarse: Ventajas y Barreras

Antes de examinar los distintos asuntos en juego, es útil considerar las ventajas que puede aportar sindicarse a los propios trabajadores en situación irregular, además de los obstáculos que les dificultan llegar a ser miembros de un sindicato.

¿Por qué Sindicarse?

Las ventajas de sindicarse para los trabajadores en situación irregular son las mismas que para todos los trabajadores que quieren ser parte de una asociación organizada que protege y profundiza en sus derechos e intereses. Los sindicatos promueven condiciones laborales justas, defienden los derechos de los trabajadores y ganan fuerza al organizar a los trabajadores. Un beneficio adicional de sindicarse es la recepción de un carnet de socio.

Un carnet de socio no es en absoluto un permiso de residencia, pero es una prueba de que se reside en el país de acogida. “Es un documento oficial y puede aportar un sentimiento de identidad al trabajador en situación irregular”, afirma Elsa Ramos de la organización de inmigrantes filipinos Samahan. Bridget Anderson de COMPAS, Universidad de Oxford, afirmó que gracias a su trabajo con la organización Kalayaan de Londres así como en otras áreas, se ha demostrado que aunque el carnet de socio no es un permiso de trabajo, los trabajadores en situación irregular sienten que les aporta un cierto nivel de protección. “Los carnet de socio son algo concreto que pueden hacer los sindicatos por los trabajadores en situación irregular y supone la ventaja real de estar asociado”.

Otro incentivo para sindicarse en Estados Unidos es poder beneficiarse de las negociaciones de los acuerdos colectivos.

Los socios de sindicatos en Estados Unidos negocian para tener contratos, que son una de las mejores formas de protección de los derechos laborales de los trabajadores en situación irregular. Los abogados en Estados Unidos creen que un contrato que se obtiene a través de la negociación colectiva es de hecho la única protección jurídica que hoy día tienen los inmigrantes en situación irregular en Estados Unidos.

Las organizaciones comunitarias en Estados Unidos que trabajan directamente con trabajadores en situación

irregular reconocen la importancia de los contratos sindicales y a menudo promueven la sindicación como un método para incrementar su protección. “En nuestro curso sobre derecho laboral, tenemos que aclarar que ser socio de un sindicato es una de las únicas vías de tener protección. Su empleador tiene siempre el derecho de despedirle, por cualquier motivo o sin motivo alguno. Pero con un contrato sindical, puede exigir un proceso en el que tenga que haber dado advertencias”, afirma Nadia Marin-Molina de Workplace Project.

Barreras para Sindicarse

Para sindicarse, un trabajador primero tiene que entender exactamente qué es un sindicato y cómo puede ser importante para él.

Khalil Wedad afirma que su organización comunitaria Stichting Haags Islamitisch Platform (SHIP) explica claramente el propósito de un sindicato a cada uno de los trabajadores por separado, pero en muchas ocasiones los trabajadores no lo entienden bien y albergan falsas esperanzas de lo que puede aportarles el ser socios de un sindicato: “La mayoría de los trabajadores en situación irregular con los que hemos estado en contacto son anal-fabetos y no tienen casi estudios, y no saben qué significa sindicarse, qué objetivos tiene un sindicato y con qué grupos objetivos trabajan. Creen que si se hacen socios de un sindicato FNV, podrán tener un estatus legal en los Países Bajos, pero no funciona de ese modo”.

El coste mensual de estar sindicatos es una consideración importante para los trabajadores de bajo salario. Aunque la mayoría de los sindicatos ofrecen una cuota reducida, el coste aún puede ser un obstáculo.

Algunos trabajadores tampoco entienden del todo que aunque un sindicato es un organismo oficial, no transmite al gobierno los datos personales de los trabajadores.

El sindicato Transport and General Workers Union (T&G) está intentando organizar al personal de limpieza de oficinas de Canary Wharf, el nuevo distrito financiero de Londres, pero se está encontrando con dificultades para convencer a los trabajadores en situación irregular de que se sindiquen. “Ahora estamos intentando organizar a los inmigrantes pero existen barreras a la hora de persuadir a los trabajadores inmigrantes de que sindiquen. Quizá sea porque, cuando los salarios son muy bajos, la cuota es otro gasto más, quizás sea por miedo a identificarse formalmente ya que es como exponerte a las autoridades que no te consideran un trabajador legal. Nuestra

estrategia organizativa está diseñada para explicarles que este sindicato está aquí para ayudarles”, afirma Pauline Doyle, Jefe de Campañas de T&G. Un trabajador que está en una situación de abuso o de explotación puede que no piense de manera inmediata en unirse a un sindicato ya que su preocupación es encontrar una solución a sus problemas inmediatos.

“Con frecuencia cuando los trabajadores domésticos se dirigen a nosotros, se les ha retirado el pasaporte, no tienen DNI y su mayor prioridad es encontrar un trabajo, que normalmente también es encontrar un sitio donde vivir porque suelen ser trabajadores internos. También les preocupa tener algún dinero para poder enviar a casa. Les aconsejamos sindicarse pero no siempre entienden la importancia porque su mayor prioridad es conseguir trabajo”, afirma Fiona Luckhoo de Kalayaan.

Otro obstáculo a la hora de sindicarse es la situación muy seria y muy real de recibir amenazas por parte del empleador. Muchos empresarios amenazan a sus trabajadores con informar a las autoridades de inmigrantes si se sindicán. En la siguiente sección, se trata más en profundidad este tema.

El Desafío de Sindicar a Trabajadores en Situación Irregular

Para entender mejor el papel de los trabajadores en situación irregular, es útil señalar varios obstáculos que evitan que este actor tan importante preste su apoyo a los trabajadores en situación irregular. A continuación presentamos los principales retos a los que se enfrentan los sindicatos a la hora de organizar a los trabajadores en situación irregular.

Los Empresarios Amenazan la Sindicación

Los empresarios utilizan distintas tácticas contra los trabajadores para evitar que se sindicalicen, incluida la de prohibir a los líderes de los sindicatos acceder a los lugares de trabajo.

“Hemos tenido muchos problemas con grandes empresas porque no nos respetan. Hemos intentado reunirnos con

los trabajadores durante los descansos de 20 minutos para darles información y explicarles el propósito de nuestro sindicato. Pero los empresarios no consideran nuestro sindicato como un sindicato representativo así que nos cierran la puerta en las narices y llaman inmediatamente a la policía porque afirman que es propiedad privada y no se puede acceder. Así que estamos obligados a irnos”, explica Gabriel M'Binki Ataya del Sindicato de Obreros del Campo (SOC).

Al contrario de la situación en Europa, donde los sindicatos normalmente disfrutaban de un cierto grado de poder, los sindicatos en Estados Unidos son normalmente mucho más débiles (véase “Diferencias en las estructuras de los sindicatos” al comienzo del capítulo). Para evitar que los trabajadores se sindicalicen en Estados Unidos, los empresarios contratan a abogados que utilizan cualquier argumento jurídico que se les ocurra contra los trabajadores. Este fenómeno no solo afecta a los trabajadores en situación irregular sino también a los trabajadores legales y nativos.

“Hoy día los trabajadores no tienen el derecho de sindicarse en Estados Unidos”, afirma Dave Glaser de Empleados de Hoteles y Restaurantes (HERE). “Existe sobre el papel, pero en la práctica no hay posibilidad de unirse a un sindicato. Los abogados ahora utilizan la ley para frustrar continuamente la intención de los trabajadores de sindicarse, y esto es válido tanto para los trabajadores legales como para los que están en situación irregular. Es un proceso extremadamente difícil así que aunque 100.000 trabajadores quisieran sindicarse en un sector en particular, no tendrían más capacidad para alcanzar este objetivo que la que tienen los ciudadanos”.

Aunque en Estados Unidos el derecho a sindicarse de todos los trabajadores se está viendo amenazado, los trabajadores en situación irregular tienen aún más obstáculos debido a la amenaza adicional de que se les delate a las autoridades de inmigración. Los empresarios acosan y amenazan a los trabajadores en situación irregular para evitar que se sindicalicen. Este temor ha tenido consecuencias negativas en las tasas de afiliados en el trabajo, afirma Dirk Kloosterboer, Investigador de Dunya Advies, en referencia a un estudio en el que se realizaron análisis estadísticos de las campañas de sindicación llevadas a cabo en los lugares de trabajo en Estados Unidos.²³

²¹ Véase Kate Bronfenbrenner y Robert Hickey, “The State of Organizing in California: Challenges and Possibilities”, *The State of California Labor*, vol. 3 (2003), disponible on-line en: <http://www.iir.ucla.edu/scl/pdf03/scl2003ch2.pdf>, consultada el 25 de agosto de 2005. Los autores discutieron sobre la tasa de sindicación en el trabajo significativamente alta en un gran porcentaje de trabajadores inmigrantes (la misma para las mujeres). No obstante, la imagen cambia cuando los inmigrantes en situación irregular se involucran. El cincuenta por ciento de los casos amenazan con delatarlos a las autoridades de inmigración. La tasa de sindicación en tales casos es considerablemente baja.

Los Sindicatos son Reacios a Incurrir en Acciones “Ilegales”

En varios países europeos, particularmente en los países nórdicos, los sindicatos son bastante reacios a organizar a los trabajadores en situación irregular porque prefieren trabajar dentro de lo que el estado considera legal. En Finlandia, por ejemplo, los representantes de los sindicatos han estado involucrados en redadas sorpresa en zonas de construcción, junto con inspectores de trabajo y de hacienda.²⁴

La cuestión de organizar a los trabajadores en situación irregular en los sindicatos nórdicos es casi desconocida. Estos sindicatos son conocidos por apoyar la deportación de un trabajador si se le pilla trabajado ilegalmente más que por intentar proteger sus derechos. También hay una falta de análisis por parte de los sindicatos sobre la contribución de los trabajadores en situación irregular a la fuerza de trabajo.

Una explicación a la intención del sindicato de respetar estrictamente lo definido como legal en vez de apoyar a todos los trabajadores nace de la tendencia a ver a los trabajadores en situación irregular como una amenaza en

lugar de que como un aliado. Estos sindicatos creen que los trabajadores en situación irregular recortan los salarios y aceptan peores condiciones laborales. Este argumento se está debatiendo muy seriamente en el movimiento sindical. La mayoría de los sindicatos reconocen que el único modo de resolver el problema de la degradación salarial y de los estándares de trabajo es que los trabajadores en situación irregular ya no estén desprotegidos.

“Los sindicatos saben que los trabajadores inmigrantes se utilizan para recortar sus logros y reemplazarlos por trabajadores organizados y protegidos. Por este motivo numerosos sindicatos están de acuerdo con políticas migratorias restrictivas. No obstante los sindicatos también son conscientes de que estas altas barreras son las que aumentan los niveles de explotación y la competencia desleal con los trabajadores nacionales.”²⁵

Organización en Sectores de Empleo no Tradicionales

Los sindicatos se enfrentan al reto de organizarse en sectores en los no ha habido tradicionalmente una fuerte pres-

DECISIÓN DE LA ETUC PARA PREVENIR Y COMBATIR LA EXPLOTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN IRREGULAR EN EUROPA

En 2003 el **Comité Ejecutivo de la Confederación de Sindicatos Europeos (ETUC)** adoptó un *Plan de Acción para que todos los afiliados de ETUC potenciasen la acción a nivel nacional sobre la inmigración y la integración y para combatir la discriminación, el racismo y la xenofobia*.²⁶ En el Plan de Acción, la ETUC indica que exigirá criterios comunes para la regularización de trabajadores en situación irregular y el desarrollo de medidas para prevenir y combatir la economía sumergida y la explotación de los trabajadores en situación irregular. También establece que trabajará junto con sus afiliados para sindicarse a los trabajadores en situación irregular.

Ahora que se ha adoptado el Plan de Acción, la clave sigue siendo el desarrollo de medidas para implementarlo. Este no es un proceso directo y rápido dadas las visiones y las prácticas tan dispares de

los sindicatos en Europa. En los países del sur de Europa como por ejemplo España, Italia y Portugal, los sindicatos se enorgullecen de sindicarse a los trabajadores sea cual sea su nacionalidad o estatus jurídico, mientras que en los países nórdicos, los sindicatos no se implican en actividades ilícitas apoyando a personas que residen ilegalmente en sus países. También están los sindicatos de otros países que aceptan a trabajadores en situación irregular pero no les defienden activamente ante los trabajadores nacionales y la sociedad en general. “La ETUC aún tiene que ganar el pulso para establecer que los sindicatos deberían representar a todos los trabajadores, los irregulares incluidos. La ETUC puede estimular el debate y la buena praxis, pero el poder real está en las 87 organizaciones afiliadas”, afirma la Secretaria Confederal de la ETUC Catelene Passchier.

²⁴ Véase FNV, *Del Trabajo Marginal al Centro del Negocio: los Sindicatos Europeos Organizan la Economía Informal* (FNV: Amsterdam, 2003).

²⁵ Ibid.

²⁶ Véase ETUC, “Action Plan for an ETUC policy on migration, integration, and combating discrimination, racism and xenophobia” adoptado por el Comité Ejecutivo ETUC en la reunión celebrada en Bruselas el 16-17 de octubre de 2003, disponible on-line en: http://etuco.etuc.org/en/ue_information/library/20-Res-Migration-ActionPlan-gb.pdf, consultada el 10 de noviembre de 2004.

encia sindical y en los que cada vez hay más trabajadores en situación irregular. Estos sectores se caracterizan por diferentes realidades que complican la labor de los sindicatos.

Un problema es que es difícil llegar a los trabajadores porque están trabajando en lugares aislados. No siempre es sencillo localizar al empresario, lo que le hace muy difícil al sindicato intervenir y presionar para exigir unas condiciones laborales justas.

El trabajo doméstico es un claro ejemplo. Aunque hay sindicatos que admiten a trabajadores domésticos, este no ha sido el caso de Europa ni de Estados Unidos. La naturaleza del trabajo doméstico, que aísla a los trabajadores en casas independientes, dificulta la organización de los sindicatos, que tienen que hacer trabajo de campo para llegar a estos trabajadores de forma eficaz. Muchos sindicatos simplemente no priorizan la sindicación de trabajadores empleados en lugares a los que es difícil acceder.

Ai-Jen Poo de Trabajadores Domésticos Unidos (DWU) comentó que los sindicatos normalmente no quieren hacer un esfuerzo extra para organizar a las más de 200.000 mujeres que trabajan como niñeras, acompañantes y limpiadoras en el área de Nueva York. “Para ser justa, no creo que los sindicatos estén en nuestra contra, es que sencillamente no están interesados en apoyar un esfuerzo organizador independiente ni en organizar a los propios trabajadores domésticos”, afirmó. Elsa Ramos de Samahan afirma que los sindicatos en Bélgica “nunca cerraron sus puertas a los trabajadores en situación irregular sino que al principio no sabían muy bien cómo integrar a los inmigrantes filipinos. Estos trabajadores se ocupaban sobre todo del trabajo doméstico, donde no existía demasiada movilización sindical. Si los Filipinos se hubieran dedicado por ejemplo a la construcción, habría sido lógico que acudiesen a un sindicato que organizase a los trabajadores de ese sector”.

Las transformaciones dentro de la estructura económica de un país también influyen en los esfuerzos de los sindicatos por organizar a los trabajadores en situación irregular.

La economía portuguesa se compone cada vez más de pequeñas y medianas empresas, donde hay un amplio mercado para los inmigrantes. Los sindicatos portugueses han venido utilizando la negociación colectiva en el puesto de trabajo con numerosos trabajadores, pero la nueva ten-

dencia de la pequeña empresa ha resultado en una mayor dificultad para los sindicatos para los que es más duro organizar a los trabajadores.

“Pongamos el ejemplo de un brasileño en situación irregular que trabaja codo con codo con su jefe en un café desde las 8:00 a.m. hasta las 8:00 p.m.”, explica Manuel Correia de la Unión de Sindicatos de Lisboa (USL). “Es muy duro para un sindicato intervenir en una situación como esta. No es lo mismo que en un trabajo donde los trabajadores están al tanto de las leyes, están representados por comités con unos líderes sindicales y donde hay actividad sindical continua. También, por ley, un sindicato tiene que tener un espacio dentro de la empresa donde representar a los trabajadores. Pero en un caso como este, sería muy difícil que el empleado hiciera alguna queja a su jefe, que trabaja en las mismas condiciones laborales y que incluso hace el mismo trabajo. Ese es el problema”. Para responder a este fenómeno cada vez mayor, la USL ha intentado firmar un protocolo con la Confederación de micro empresas y de PYMES de Portugal para llegar a este tipo de negocios a los que tradicionalmente ha sido muy difícil acceder.

Los sindicatos deberían pensar de otro modo y crear una estrategia para organizar a los trabajadores de la economía sumergida en el movimiento sindical, sugiere Pat Horn, coordinador de Streetnet, una red internacional de vendedores callejeros. “Si solamente aceptas como “trabajadores” a aquellos definidos por la ley como tales, ¿por qué aceptas la definición gubernamental? En Sudáfrica antes de 1979, los trabajadores negros no estaban dentro de la definición de “empleados” por ley. Así que organizamos a los trabajadores negros y conseguimos que la ley cambiase. No necesitamos el permiso de nadie más.”²⁷

Normalmente Organizar a los Trabajadores No es una Prioridad

La falta de esfuerzo de los sindicatos a la hora de organizar a los trabajadores en situación irregular puede vincularse a sus políticas en general. Esta es la tradicional forma de pensar de los sindicatos que debería reconsiderarse, sobre todo por parte de los sindicatos europeos. En muchos países europeos, los sindicatos no ven la necesidad de reforzar su base de socios organizando a los trabajadores porque son fuertes y se les acepta como un actor social (véase “Diferencias en las estructuras de los sindicatos” al comienzo del capítulo)

²⁷ Véase FNV, *Del Trabajo Marginal al Centro del Negocio: los Sindicatos Europeos Organizan la Economía Informal* (FNV: Amsterdam, 2003).

Según Dirk Kloosterboer, Investigador de Dunya Advies, poner énfasis en el diálogo social entre los sindicatos, empresarios y gobierno es beneficioso para las condiciones laborales en Europa, pero tiene consecuencias para el propio trabajo. Organizar a los trabajadores en general tiene una prioridad baja entre los sindicatos holandeses en comparación con los países anglosajones.

“El movimiento sindical en los Países Bajos se utiliza para poner en práctica el modelo pólder, que está basado en la consulta tripartita al gobierno, a los sindicatos y a los empresarios, pero no en la movilización de las bases. Creo que en

teoría podría conseguirse más si movilizas tanto a los trabajadores legales como a los irregulares, y les explicas que no les interesa actuar uno en contra del otro, sino conjuntamente. Pero eso no es a lo que están acostumbrados los sindicatos en los Países Bajos”, afirma Dirk Kloosterboer.

Puede que los sindicatos tampoco prioricen la organización porque se benefician de planes especiales que resultan en unas altas cuotas de socio para los trabajadores nacionales. Dinamarca, Suecia, Finlandia y hasta cierto punto Bélgica aplican el llamado sistema de Gante de programas de desempleo que gestionan los sindicatos, lo que resulta

CÓMO DOS HISTORIAS SINDICALES DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES NATIVOS DE LOS ESTADOS UNIDOS ESTÁN RELACIONADOS CON SUS ACTUALES POLÍTICAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN IRREGULAR

En sus historias, los sindicatos estadounidenses de artesanía y manufactura²⁸ han seguido distintos métodos para negociar contratos y para organizar a los trabajadores. Comprender la diferencia de estos métodos puede aportar algo de luz sobre los motivos por los que estos sindicatos han valorado o rechazado la sindicación de trabajadores en situación irregular. Ana Avendaño, Consejera General Asociada y Directora del Programa de Trabajadores Inmigrantes y de la Federación Norteamericana de Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), aporta una breve visión general de cómo estos sindicatos han tenido que evolucionar para tratar con la nueva realidad laboral de los trabajadores en situación irregular:

“Tradicionalmente los trabajadores de los sindicatos de manufactura negocian de forma colectiva directamente con el empleador a través del sindicatos, mientras que a los trabajadores de los sindicatos de artesanía los contratan contratistas del sindicato en ‘oficinas de contratación’.

La diferencia en el modo en el que funcionan los sindicatos está vinculada al concepto fundamental de organización de los trabajadores. En el manufacturado, quieren aumentar su base de socios tanto como sea posible porque los socios tienen que estar cubiertos por contrato. En la artesanía, quieren tener a menos gente sentada esperando en la oficina de contratación, porque entonces esas personas trabajarían más y podrían acceder a salarios más altos. Así que el concepto de organización en el sentido de

incorporar a más personas con un contrato es algo que choca con la estructura fundamental de los sindicatos de artesanos, mientras que los sindicatos de manufactura ya estaban convencidos de que era necesario organizar e incorporar a más personas al movimiento.

Pero ahora todo eso ha cambiado y los sindicatos de artesanos están repensando toda su estrategia porque tienen que competir con contratistas no sindicados que están empleando a trabajadores en situación irregular. Cuando los contratistas no sindicados pujan por conseguir un trabajo en la industria de la construcción, su puja representa costes más bajos. A diferencia de los contratistas de los sindicatos, que proporciona buenos salarios y prestaciones, los contratistas no sindicados pagan menos del salario mínimo, no tienen cobertura sanitaria ni seguro. Contratan a trabajadores en situación irregular que trabajan por un puñado de céntimos, no les pagan las horas extra ni les facilitan ningún otro tipo de prestación. Los contratistas no sindicados son competencia desleal para los contratistas sindicados, que se responsabilizan de sus trabajadores.

Así que, ¿cómo tratamos este problema de la competencia desleal entre los trabajadores sindicados y los no sindicados? La respuesta es que hay que centrarse en la solidaridad entre trabajadores. Hay que convencer a los trabajadores de que les interesa sindicarse y de que los sindicatos no tienen que llamar a Inmigración por cada proyecto de construcción en el que sospechen que hay trabajadores en situación irregular”.

²⁸ Los sindicatos de artesanos incluyen a albañiles, fontaneros, jornaleros, caldereros, operarios y cualquier persona que trabaje en el sector de la construcción.

en altas cuotas de socio, explica Dirk Kloosterboer. “Estos países tienden a tener unas cuotas altas también para los inmigrantes, pero no está claro de qué modo afecta el sistema a la sindicación de los trabajadores en situación irregular. Podría esperarse que se retirase el incentivo a los sindicatos para que hiciesen un esfuerzo por sindicarse a nuevos grupos de trabajadores”.

Desánimo si No se Obtienen Victorias Jurídicas para los Trabajadores en Situación Irregular

Vale la pena señalar un motivo más de por qué los sindicatos no promueven activamente la asociación de trabajadores en situación irregular, ya que describe el sentimiento de algunos sindicatos que de otro modo estarían realmente interesados en movilizar a estos trabajadores. A pesar de los avances hechos en Europa y en Estados Unidos respecto de la seguridad jurídica de los trabajadores en situación irregular (véase el capítulo ocho), aún hay muchas dificultades para obtener resultados jurídicos a favor de los trabajadores en situación irregular que han sufrido explotación o abusos. Dichas dificultades representan obstáculos para los sindicatos que determinan que es sencillamente demasiado difícil abogar por los trabajadores en situación irregular en clave interna.

Un claro ejemplo es el modo en que los principales sindicatos de los Países Bajos han respondido a estos dilemas. “En los Países Bajos siempre ha sido posible ser socio de uno de los dos sindicatos más importantes (FNV y CNV). Al sindicarse, los trabajadores en situación irregular podían conseguir apoyo legal si decidían interponer una demanda en contra de su empleador”, explica Marijke Bijl de Ondersteunings Komitee Illegale Arbeiders (OKIA). De hecho, la legislación holandesa estima que si a un trabajador en situación irregular no se le paga y ha estado trabajando durante al menos un año y medio en los Países Bajos, puede beneficiarse del derecho a interponer una demanda por hasta seis meses de salario.

El problema reside en el hecho de que la legislación no se ajusta bien a la realidad laboral de los trabajadores en situación irregular, explica Dirk Kloosterboer, Investigador de Dunya Advies. Afirma que el departamento jurídico del sindicato FNV cree que hay un vacío entre legislación y realidad porque los trabajadores en situación irregular tienden a trabajar solo durante periodos limitados para un mismo empleador y temen represalias si interponen una demanda. “El sindicato no puede iniciar una causa en nombre de trabajadores anónimos”, afirmó, así que

el FNV ha decidido no proseguir con la opción jurídica de exigir los salarios impagados de estos trabajadores.

¿Por qué los Sindicatos Organizan a los Trabajadores en Situación Irregular?

Aunque las barreras anteriormente mencionadas impiden que muchos sindicatos apoyen a los trabajadores en situación irregular, hay numerosos ejemplos de sindicatos que han superado estos obstáculos y han incorporado a trabajadores en situación irregular a sus bases. Las siguientes secciones subrayan algunos de los argumentos que utilizan los sindicatos para mantener una política de inclusión de los inmigrantes en situación irregular.

¡Un Trabajador es un Trabajador!

Numerosos sindicatos que incorporan a trabajadores en situación irregular a sus bases lo hacen porque su misión es la de llegar a todos los trabajadores. Estos sindicatos intentan que la solidaridad reine entre los trabajadores al concienciarles sobre los motivos por los que los sindicatos deben llegar a los trabajadores nacionales, legales e ilegales.

Parte de esta estrategia de concienciación es hacer hincapié en que todos los trabajadores aspiren a ganar un salario decente y tengan condiciones laborales normales, sea cual sea su estatus legal. “Nuestra principal estrategia para que la solidaridad entre trabajadores sea mayor es centrarnos en el hecho de que estamos tratando con seres humanos que son trabajadores y que al final tienen las mismas necesidades, deseos, sueños... sabes, todos somos personas y somos trabajadores”, afirma Ana Avendaño, Consejera General Asociada y Directora del Programa de Trabajadores inmigrantes y de la Federación Norteamericana de Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO).

Una política de apoyo a los sindicatos con respecto a los trabajadores en situación irregular busca alejarse del debate del estatus, ya que crea una división natural entre trabajadores. “Lo que siempre hemos dicho es que un trabajador es un trabajador, no existe una cosa tal como un trabajador ilegal”, afirma Pauline Doyle, Jefe de Campañas de T&G.

Los sindicatos también subrayan la aportación de los inmigrantes a la economía y que tienen derechos inherentes como trabajadores. “Intentamos informar a

los trabajadores italianos sobre este tema para que haya solidaridad entre los trabajadores”, afirma Lamine Sow de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL).

“Se tiene que tratar con dignidad y respeto a todos los trabajadores, cualquiera que sea su estatus jurídico. Y si les podemos hacer la vida más fácil, mejor que mejor. De eso se trata la sindicación, no de razas ni de idiomas ni de las distintas clases de trabajo”, afirma Ben Monterroso, Director Regional de Occidente del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU).

La Confederación General de los Trabajadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN) ha puesto en práctica una política pro trabajadores inmigrantes desde su concepción en 1970. Carlos Trindade, encargado de los temas de los trabajadores inmigrantes en la confederación, afirma que “no necesitamos convencer demasiado a los portugueses sobre la importancia de trabajar con trabajadores en situación irregular, porque hemos puesto en marcha esa política desde el principio”.

Cuando los trabajadores en situación irregular se sindicaron en Portugal, su estatus no se cuestiona simplemente porque esto no es un problema para el sindicato. “En nuestra opinión, los inmigrantes son los primeros de todos los ciudadanos, así que pueden ser socios de nuestro sindicato tanto si están en situación irregular como si no. De hecho, ni siquiera sabemos su estatus porque nuestra base de datos no distingue entre trabajadores con o sin papeles. Queremos que las personas confíen en que el sistema es seguro”, afirma Manuel Correia de la Unión de Sindicatos de Lisboa (USL).

Los sindicatos españoles también son defensores incondicionales de los trabajadores en situación irregular, hasta el punto de que han denunciado de forma inmediata una ley promulgada en años recientes por la que se excluía a los trabajadores en situación irregular de ser titulares de cinco derechos laborales reconocidos internacionalmente, derecho a organizarse incluido. Estos sindicatos siguen permitiendo que los trabajadores en situación irregular se sindicaran ya que se adhieren a la filosofía general de que los sindicatos deberían promover los derechos de todos los trabajadores.

La Ley de Extranjería de agosto de 2000 prohíbe el derecho de reunión, asociación, sindicación y huelga a los inmigrantes en situación irregular. En enero de 2001, los tres principales sindicatos españoles —la Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y la Confederación General de Trabajo (CGT)— anunciaron públicamente que dicha ley era inconstitucional, que no la respetarían y que permitirían sindicarse a los inmigrantes sin situación irregular.²⁹

Otro sindicato español, el Sindicato de Obreros del Campo (SOC), también está en contra de esta ley y también permite sindicarse a los inmigrantes en situación irregular. “Ni siquiera consideramos el artículo de la ley de extranjería que niega estos derechos a los trabajadores en situación irregular porque creemos que un trabajador es sobre todo un trabajador, sea cual sea el color de su piel, su raza, su religión o cualquier otra cosa. Nos es indiferente si un trabajador tiene estatus legal o no. Por eso todos pueden hacerse socios”, afirma Abdelkader Chacha del SOC.

Un Trabajador Desprotegido es una Amenaza para Todos los Trabajadores

Los trabajadores en situación irregular en Europa y en Estados Unidos se utilizan como base experimental para la reestructuración del mercado laboral. Estos trabajadores son atractivos porque dependen de los empleadores y por tanto se les puede explotar con facilidad; son invisibles y no tienen peso en la sociedad; y están disponibles para cubrir las necesidades del empleador.³⁰ Existe un vínculo entre el crecimiento del empleo de los trabajadores en situación irregular y la flexibilidad cada vez mayor del mercado laboral. Dicha realidad debería provocar que los sindicatos reconociesen que la presencia de trabajadores en situación irregular en la fuerza de trabajo incumbe a todos los

Para incrementar el apoyo a los trabajadores en situación irregular dentro de los sindicatos, los trabajadores nacionales tienen que estar al tanto de los beneficios de defender

²⁹ Véase PICUM, *Book of Solidarity: Providing Assistance to Undocumented Migrants in France, Spain and Italy, Volume II* (Brussels: PICUM, 2003) Volumen II (Bruselas: PICUM, 2003)

³⁰ Véase Alain Morice, “Migratory Policies and the Evolution of Work in the European Union: Where *Undocumented* Migrants Fit Into this System” en Michele LeVoy, Nele Verbruggen, y Johan Wets, eds., *Undocumented Workers in Europe* (Leuven: PICUM y HIVA, 2004).

unas condiciones laborales justas para todos los trabajadores. Deben convencerse de que el único camino para luchar contra el empeoramiento de las condiciones laborales y la bajada de salarios es trabajar codo con codo y reforzar el movimiento sindical.

La filosofía general de los sindicatos que siguen políticas de inclusión de los trabajadores en situación irregular es que si esos trabajadores tienen problemas con sus salarios o con sus condiciones laborales, el sindicato lidiará con el

problema de forma colectiva para poder presionar más. Este es el motivo que está detrás de la campaña Justicia para los Conserjes encabezada por la Unión Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) en Estados Unidos, que se describirá en este capítulo.

Ben Monterroso, Director Regional de Occidente de SEIU, afirma que los trabajadores se reunieron durante la campaña de Justicia para los Conserjes porque “si no luchásemos, entonces nada cambiaría. También sabemos

LA RESOLUCIÓN DE AFL-CIO EXIGE MEDIDAS PRO INMIGRANTES EN LOS SINDICATOS ESTADOUNIDENSES

Hasta el año 2000, la filosofía general del movimiento laboral estadounidense era que los trabajadores inmigrantes debilitarían los estándares sindicales existentes. La Federación Norteamericana del Trabajo – Congreso de Relaciones Industriales (AFL-CIO), que representa a más de nueve millones de trabajadores en los Estados Unidos³¹ apoyó la disposición “sanción al empleador” de la Ley de control y reforma de la inmigración de 1986, que por primera vez declaró ilegal la contratación de un trabajador en situación irregular.

Se produjo un cambio a finales de los 90 cuando algunos sindicatos como los de empleados de servicios, granjeros, empleados de hostelería y trabajadores textiles entre otros, comenzaron a tener una posición más avanzada, afirma Dave Glaser, Director Nacional del Freedom Ride de los Trabajadores Inmigrantes y organizador de los Empleados de Hoteles y Restaurantes (HERE). Estos sindicatos se dieron cuenta de que el movimiento laboral históricamente había sido un movimiento de inmigrantes, fueran irlandeses, italianos, judíos, húngaros, polacos o inmigrantes involuntarios (comunidad afroamericana). Todos representaron el movimiento laboral en su momento de mayor éxito y poder en los años 30 y 40. Estos sindicatos vincularon su propia historia, que estuvo impulsada por los inmigrantes, a la situación actual en la que los inmigrantes continuaban llegando a Estados Unidos, tanto los legales como los

ilegales. Creyeron que el movimiento laboral tenía que cambiar su posición porque era inútil intentar atraer a socios nuevos mientras al mismo tiempo se mantenía una actitud criminalizadora y represiva hacia ellos.

En el año 2000, el Comité Ejecutivo de AFL-CIO dio un histórico vuelco a su política anti-inmigrantes de larga duración adoptando una resolución que exigía una nueva amnistía para los trabajadores en situación irregular, la representación sindical de los inmigrantes en situación irregular y la revocación de todas las sanciones al empresario por contratar a trabajadores en situación irregular.³²

Desde entonces la AFL-CIO ha hecho de los inmigrantes una de las áreas clave de sus programas que están basados en la filosofía subyacente de que mejorar las condiciones de los trabajadores en situación irregular sirve para mejorar las condiciones de todos los trabajadores. Actualmente se debate un programa en la confederación para desarrollar la infraestructura del movimiento laboral con la intención de movilizar, organizar y representar de una manera eficaz a los trabajadores en situación irregular y a todos los trabajadores que están organizándose y movilizándose con ellos, afirma Ana Avendaño, Consejera General Asociada y Directora del Programa para Trabajadores Inmigrantes de la AFL-CIO.

³¹ En julio de 2005, tres de los socios más importantes de AFL-CIO (la Unión Internacional de Empleados de Servicios (SEIU), los Teamsters y la Unión Comunitaria Norteamericana (UFCW)) se separaron de la federación, lo que supuso que la base de socios de AFL-CIO decreciera de 13 a 9 millones de socios. A pesar de eso, AFL-CIO sigue profundamente comprometida en su tarea de mejorar la vida de los trabajadores inmigrantes, y adoptó dos resoluciones a este respecto en la Convención de Chicago de agosto de 2005 (disponible en: <http://www.aflcio.org/aboutus/thisistheaficio/convention/2005/resolutions.cfm>, consultada el 2 de septiembre de 2005)

³² Véase AFL-CIO, Executive Council Action on Immigration, 16 de febrero de 2000, Nueva Orleans, LA, disponible online en: <http://www.aflcio.org/aboutus/thaficio/ecouncil/ec0216200b.cfm>, consultada el 2 de septiembre de 2005. Para obtener una visión histórica de la posición de AFL-CIO sobre los inmigrantes (especialmente desde los 80 hasta el momento actual), véase John Tuason, “Friend of Immigrants? The AFL-CIO: Past and Present,” Labor Watch (Diciembre de 2003), disponible on-line en: <http://www.capitalresearch.org/pubs/pdf/x3797848638.pdf>, consultada el 30 de noviembre de 2004. Véase también David Bacon, “Labor Fights for Immigrants,” The Nation, 3 de mayo de 2001, disponible on-line en: <http://www.thenation.com/doc/20010521/bacon> consultada el 12 de julio de 2005.

que si no hacemos nuestro trabajo nadie lo va a hacer por nosotros. Y sabíamos que si no lo hacíamos entonces, nadie iba a hacerlo más tarde. Así que era ahora o nunca”. La campaña Justicia para los Conserjes tuvo mucho éxito movilizándolo a los trabajadores y logró cambios que influyen de una forma positiva en las condiciones de todos los trabajadores del sector.

Actividades Ilegales de los Empleadores, No de los Trabajadores

Otra vía de fomentar los objetivos comunes de los trabajadores es dar la vuelta a los argumentos en contra de los inmigrantes en situación irregular que los catalogan de criminales porque se involucran en el empleo ilegal.

“Lo que hacemos es enfatizar que el empleador es el que está haciendo algo mal, no el trabajador en situación irregular”, afirma Carlos Trindade de la Confederación General de los Trabajadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN). “Porque si un empresario contrata a trabajadores en situación irregular, entonces es probable que tenga todo un sistema de contabilidad paralelo para poder pagarles de manera ilegal, por lo que todo el esquema es ilegal. Utilizamos este argumento para alejarnos de la tendencia de los empresarios a poner a los trabajadores nacionales en contra de los trabajadores en situación irregular”.

Estrategias para Sindicar a los Trabajadores en Situación Irregular

Esfuerzos Expansivos

Muchos afiliados a sindicatos están liderando el apoyo a los trabajadores en situación irregular llevando a cabo un esfuerzo especial para sindicarlos.

Generalmente los sindicatos de los países del sur de Europa mantienen una política inclusiva hacia los trabajadores inmigrantes, incluidos los trabajadores en situación irregular.

María Helena Bedoya del sindicato español Comisiones Obreras (CCOO) subrayó que parte de una política pro inmigrantes incluye hacer que los inmigrantes —tanto de los legales como de los ilegales— formen parte de los sindicatos y promover a sus representantes como líderes sindicales.

“Un sindicato lucha y conquista derechos, por eso es un sindicato. Para nosotros es importante tener en CCOO a los líderes y representantes de los inmigrantes para que puedan ayudar a otros inmigrantes a exigir sus derechos. Formamos a los inmigrantes para que puedan presentarse a líderes sindicales en sus lugares de trabajo”, afirma.

Dentro del contexto restrictivo en el que operan los sindicatos de los países nórdicos, un pequeño sindicato socialista de Suecia ha dado un paso adelante al sindicarse a trabajadores en situación irregular.

El Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) tiene aproximadamente 10.000 socios y es pequeño en comparación con otros sindicatos suecos. Un grupo exclusivo de socios del SAC de Estocolmo ha estado apoyando a los trabajadores en situación irregular durante varios años. Algunos socios han escrito artículos en la revista del sindicato sobre los trabajadores en situación irregular en Suecia para sensibilizar al resto de los socios.

Para el SAC, entre los trabajadores en situación irregular también están incluidos los solicitantes de asilo. “Esto es así porque es muy difícil conseguir asilo en Suecia y la mayoría de los solicitantes de asilo acaban convirtiéndose en irregulares de todos modos”, afirma Lotta Holmberg del SAC. “Es diferente en Suecia que en España, por ejemplo, donde hay amplios grupos de trabajadores en situación irregular y donde los sindicatos pueden realizar negociaciones colectivas e intentar mejorar la situación de muchos trabajadores. En Suecia, los trabajadores en situación irregular no trabajan con grupos grandes. Por ejemplo, algunos limpian oficinas, otros pocos trabajan en la construcción o en la hostelería, pero no es común encontrar amplios grupos de trabajadores en situación irregular”, afirma.

El Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) quiere llegar a los trabajadores en situación irregular mediante la distribución de folletos informativos en varios idiomas y poniendo a disposición general información en su página web.

En abril de 2004, el SAC impartió un curso de fin de semana para trabajadores en situación irregular y para trabajadores suecos en colaboración con su organización socia en España, la Confederación General de Trabajo (CGT). Un representante de la CGT fue a Suecia para

debatir las experiencias del sindicato en la organización de trabajadores en situación irregular en España. El intercambio de información también ha sido muy útil para concienciar sobre la existencia y las necesidades de los trabajadores en situación irregular en las tres ciudades principales suecas (Estocolmo, Gotenberg y Malmo) así como en otras ciudades más pequeñas.

En Estados Unidos, un ejemplo notable de un sindicato con una política pro-inmigrantes es el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU). Hace muchos años, el SEIU reconoció que para que sus sindicatos siguiesen siendo fuertes, necesitaba amoldar sus estrategias a una fuerza de trabajo siempre en evolución.

En el sector de los conserjes de Los Ángeles, la fuerza de trabajo era sobre todo afroamericana hasta la década de los 80, cuando comenzó a ser predominantemente latinoamericana, e incluye a muchos trabajadores en situación irregular. Los sindicatos no estaban preparados para adaptar su estrategia organizativa a esta nueva fuerza de trabajo y comenzaron a perder poder en el sector. Ben Monterroso, Director Regional de Occidente de SEIU, comenzó a trabajar como conserje en 1979 pero perdió su trabajo debido a los cambios que se produjeron en el sector. Describió cómo se degradaban normalmente las condiciones: “Cuando trabajaba como conserje ganaba 6,02\$ la hora más prestaciones. Cuando dejé el sector en 1980, ganaba 7,32\$ a la hora — lo que era un buen salario porque el salario mínimo por aquel entonces era de 3,35\$ la hora— más prestaciones de vacaciones, días por enfermedad, días propios y seguro médico para mí y para mi familia. Pero entonces el sector comenzó a cambiar y los salarios se redujeron a 5,50\$ solo para poder seguir en la asociación y para mantener los trabajos. El sindicato estaba perdiendo poder porque el empleador podía contratar a gente por el salario mínimo o por menos, y el sindicato mostraba muy poca resistencia”.

Como una vía para reconstruir el sector de los conserjes y aumentar la base de socios, el SEIU lanzó una campaña en 1985 en Los Ángeles, que desde aquel momento se hizo famosa a nivel internacional por su éxito en la revitalización de la afiliación de socios y por llevar el cambio a todo el sector que ha beneficiado a los trabajadores con bajo salario.

Los organizadores del sindicato que se involucraron en la **campana Justicia para los Conserjes** se dieron cuenta de que para luchar por mejores salarios, no debían concentrar sus esfuerzos en tratar de persuadir a las empresas que les contrataron sino más bien dirigirse a instancias superiores. Los organizadores utilizaron la imagen de una pirámide para explicar a los trabajadores que los propietarios del edificio estaban en el vértice de la pirámide y eran los que tenían más dinero. Después están los administradores del edificio, que contratan a las empresas que contratan a su vez a los conserjes que limpian el edificio. “Les explicamos a los conserjes que podemos insistirles a esas empresas tanto como queramos, pero no pueden pagarnos más dinero si estas no pueden sacarle más dinero a los administradores del edificio, y si estos no pueden pedirle más dinero a los propietarios, entonces no habría ningún cambio”, afirma Ben Monterroso, Director Regional de Occidente del **Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU)**.

Los promotores de la campaña hicieron uso de acciones colectivas para intentar presionar a los propietarios de los edificios para que aumentaran los salarios de los trabajadores, se intentó también impulsar la sindicación de los trabajadores y potenciar el sector. El sindicato contrató a personal que hablaba el idioma y conocía la cultura de la nueva fuerza de trabajo que procedía de Latinoamérica y enfatizó que si no se mantenían juntos y luchaban, nadie lo haría por ellos. “La peor cosa que podría pasarles a los trabajadores es perder su trabajo, pero iban a perderlo de todas formas, así que mejor luchaban por algo, no solo por mantener su trabajo sino por mejorarlo”, afirma Ben Monterroso.

La estrategia sindical se centró en los propietarios de los edificios y sobre todo en potenciar su presencia en el sector. La campaña Justicia para los Conserjes ha sido un éxito para los conserjes de Los Ángeles. Actualmente sobre el 80% del personal de servicios de los edificios (del que forman parte los conserjes) están sindicados. Uno de los resultados positivos del cada vez mayor poder de los sindicatos en el sector es la inclusión de una disposición en los acuerdos de negociación colectiva que protege a los trabajadores en situación irregular. El SEIU consiguió la firma de un contrato que estipulaba que los empleadores deben

informar al sindicato cuando las autoridades de inmigración programen una investigación. El mismo contrato estipula que los empleadores no pueden proporcionar ninguna información a las autoridades de inmigración más allá de la información que están obligados a proporcionar legalmente.

La campaña Justicia para los Conserjes se ha utilizado como modelo para realizar acciones similares en otras ciudades de Estados Unidos y también fue la inspiración de la película Bread and Roses del año 2001 del director Ken Loach.

Mientras se ensalzan las políticas de los sindicatos que afilian a trabajadores en situación irregular por su enfoque inclusivo, es útil señalar la desventaja que supone organizar a trabajadores sin centrarse en la nacionalidad de origen.

Al igual que sus homólogos en España y Portugal, los sindicatos italianos no distinguen entre trabajadores nacionales e irregulares en cuanto a la sindicación. "En nuestras oficinas no preguntamos a las personas si tienen papeles o no porque siempre tratamos de evitar repetir el mismo escenario al que se enfrentan los inmigrantes en situación irregular cuando les interroga la policía. Muchos extranjeros tienen que pasar por este tipo de interrogatorios sobre sus estatus", afirma Lamine Sow de la Confederación General del Trabajo (CGIL).

Una desventaja de esta política inclusiva es que los trabajadores inmigrantes normalmente no pueden organizarse ellos mismos en sindicatos. El CGIL tiene cinco millones de socios de los que aproximadamente 150.000 son inmigrantes, pero estos trabajadores no están bien organizados. "La estructura sindical no lo permite porque te sindicas como trabajador, no como inmigrante, y te organizas en uno de los distintos sindicatos locales. Pero los sindicatos locales no tratan demasiado los temas de inmigración. La confederación trabaja más con estos temas", afirma Lamine Sow.

Reforzarse a Través de Coaliciones con Grupos Pro Inmigración

Para conseguir poder y credibilidad sobre el tema de la inmigración, la mayoría de los sindicatos reconocen la importancia de trabajar en colaboración con organizaciones similares sobre los derechos humanos y sociales de los trabajadores. Los beneficios mutuos que pueden obtenerse trabajando con coaliciones son significativos.

La colaboración sindical con organizaciones basadas en la comunidad puede ayudar a llegar hasta los trabajadores a los que a menudo se deja de lado en los esfuerzos sindicales.

La organización de inmigrantes Filipinos con sede en Bruselas de nombre Samahan trabaja junto con sindicatos y en 2000 llevó a cabo una campaña de afiliación junto con dos sindicatos belgas (el socialista FGTB y el socialcristiano CSC). Un resultado positivo ha sido el incremento constante de la base de socios entre los trabajadores domésticos con y sin papeles desde el año 2000.

La organización Kalayaan con sede en Londres trabaja junto con el sindicato T&G en el desarrollo de programas de aprendizaje y formación para trabajadores inmigrantes domésticos. No obstante, para que puedan acceder a estos programas necesitan sindicarse, afirma Fiona Luckhoo de Kalayaan.

En abril de 2005, la Confederación de Sindicatos Europeos (ETUC) celebró una conferencia en colaboración con la Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Inmigrantes en Situación Irregular (PICUM) y la red IRENE (International Restructuring Education Network Europe) para examinar las iniciativas políticas y de organización en el área del trabajo doméstico. Se reunieron casi cien participantes de los sindicatos de toda Europa así como grupos de apoyo a los trabajadores inmigrantes, asociaciones preocupadas por los trabajadores domésticos y por temas laborales, y las organizaciones de mujeres. Los participantes discutieron sobre cómo organizar a los trabajadores domésticos y sobre cómo desarrollar métodos y estrategias para proporcionarles una protección básica.

Un beneficio inherente al trabajo en coaliciones es la fuerza que se obtiene a partir del trabajo conjunto.

"Creo que no hay un solo grupo en Estados Unidos que pueda hacer estos cambios en solitario", afirma Ben Monterroso, Director Regional de Occidente del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU). "Algunos de nosotros tienen potencialmente más poder que otros pero eso no significa que no tengamos que trabajar juntos".

A los sindicatos norteamericanos les ha llevado su tiempo ganarse la confianza de los grupos pro derechos de los inmigrantes y construir una relación laboral, sobre todo porque los sindicatos han estado ausentes del debate sobre los derechos de los inmigrantes durante muchos años. Un elemento importante de la estrategia de la Federación

Norteamericana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) para ganarse la confianza de la comunidad inmigrante es conseguir un compromiso por parte del movimiento laboral desarrollando asociaciones o coaliciones con la comunidad clave y los grupos defensores de los inmigrantes. Una asociación de este tipo aúna a los sindicatos, asociaciones pro derechos de los inmigrantes, organizaciones comunitarias y otras organizaciones para mejorar las vidas y las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes con bajos salarios.

La **Coalición de Trabajadores Inmigrantes de Bajos Salarios (LWIW)** es una red de abogados y de organizaciones comunitarias/laborales y de activistas de todo Estados Unidos que comparten prácticas de cómo proteger los derechos de los trabajadores en situación irregular. La idea de la coalición nació en 1998, cuando abogados de todo el país establecieron un foro para debatir, compartir recursos y desarrollar estrategias sobre temas que afectaban a los trabajadores inmigrantes con salarios bajos. Numerosas ONG habían realizado este tipo de trabajo, pero no había ninguna organización nacional ni ninguna infraestructura que tratase el tema de los bajos salarios de los trabajadores inmigrantes. Tampoco existía ningún mecanismo dentro del movimiento obrero en el que los organizadores de distintos sindicatos se pudiesen consultar —o consultar a las ONG— para conseguir orientación sobre cómo intervenir en situaciones en las que se infringen los derechos de los inmigrantes, sino que su estatus jurídico era un obstáculo para tratar la situación de manera eficaz.

La LWIW se fundó para llenar este hueco. Se reúne con la Federación Norteamericana de Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y dos organizaciones jurídicas de inmigrantes de gran influencia: el Consejo Nacional de La Raza (NCLR) y el Centro Jurídico Nacional de Inmigración (NILC). Los participantes en el LWIW solían reunirse regularmente para compartir información pero decidieron llamarse de modo que se pudiese facilitar la participación de una gama más amplia de abogados. La LWIW programa una 1/2 hora

de llamada en conferencia cada seis meses para que los abogados de todo el país compartan ideas y estrategias. Un elemento importante del trabajo de LWIW es la monitorización de los casos jurídicos en los que están involucrados los trabajadores en situación irregular y también intentar hablar con los abogados implicados y con los trabajadores para insistir en que mantengan el estatus de inmigración fuera del proceso. Una vez que se toca el tema del estatus, le da al empleador la posibilidad de argumentar que el trabajador no tiene derecho a solución jurídica. El LWIW ha conseguido que los tribunales dictasen órdenes de protección en las causas en las que estuviese involucrado algún trabajador en situación irregular, para prohibir que el empleador pudiese preguntarle al trabajador su estatus durante el proceso.³³

Trabajar en coalición es un medio importante para intercambiar recursos y experiencia.

Los sindicatos en Italia son parte de las redes de organizaciones voluntarias que trabajan con inmigrantes y con inmigrantes en situación irregular. Francesco Ciafaloni de la Asociación IRES Lucia Morosini ha afirmado que la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) mantiene una relación permanente con la Asociación de Estudios Jurídicos sobre la Inmigración (ASGI), una asociación de abogados y de jueces que trabajan sobre temas migratorios. El CGIL colabora con la ASGI en la celebración de seminarios de formación sobre temas migratorios para los socios de los sindicatos.

Comisiones Obreras (CCOO) y la organización contra el racismo SOS Racismo lideraron la puesta en marcha de una plataforma que aúna a más de cien organizaciones en Barcelona con el tema de vivir juntos en armonía. CCOO aporta información de forma continua a los miembros de la plataforma y también proporciona asistencia jurídica. El Sindicato de Obreros del Campo 33(SOC) de la provincia española de Almería trabaja

³³ Para conseguir una orden de protección, un abogado tiene que solicitar al tribunal que mantenga el estatus de inmigración fuera del proceso jurídico. El abogado debe argumentar que el Tribunal Supremo nunca ha dicho que los trabajadores no tienen derecho a la protección de la ley y que si a los empleadores se les permite preguntar a los trabajadores sobre sus estatus, entonces los trabajadores estarán demasiado asustados como para intentar hacer cumplir sus derechos, explicó Ana Avendaño, Consejera General Asociada y Directora del Programa de Trabajadores Inmigrantes del AFL-CIO.

con numerosos y diversos grupos que reúnen a trabajadores de varios países del África Subsahariana.

Servicios Personalizados para los Inmigrantes

En Portugal, España e Italia, los inmigrantes con estatus legal y los inmigrantes en situación irregular pueden obtener información y servicios de forma gratuita en centros especialmente diseñados dentro de las estructuras sindicales. Todos los inmigrantes pueden utilizar los centros de servicios, tanto si son miembros del sindicato como si no.

Los centros de servicios son un signo visible del compromiso del sindicato con los inmigrantes. También son un medio para proporcionar a los inmigrantes la oportunidad de que conozcan más a fondo el trabajo que lleva a cabo ese sindicato en particular. Saber más de lo que hace un sindicato puede animar a algunos inmigrantes a sindicarse.

Un ejemplo notable de centro de servicios para inmigrantes son los Centros de Información de Trabajadores Extranjeros (CITE) del sindicato español Comisiones Obreras (CCOO). CITE proporciona distintos tipos de servicios a los inmigrantes en España, entre los que se incluye el asesoramiento gratuito sobre la situación jurídica y administrativa de los extranjeros (permiso de residencia, permiso de trabajo, reunificación familiar, nacionalidad, etc). CITE también ofrece un programa especial, que incluye clases de catalán para los trabajadores residentes en Cataluña.³⁴ Hay más de 200 oficinas CITE por toda España, de las que 38 están en Cataluña.

Ejemplos de Iniciativas Sindicales para Proteger a los Trabajadores en Situación Irregular

La siguiente lista es una breve mención de varias iniciativas sindicales con la intención de proteger a los trabajadores en situación irregular que se citan a lo largo de este informe. Estas iniciativas se enumeran cronológicamente en este capítulo.

Cómo conseguir el apoyo público a través de eventos y campañas:

- La Unión de Sindicatos de (USL) celebra su evento anual "Run for Tolerance – Run Against Racism" en Lisboa

para concienciar a la gente y posicionarse en contra de la discriminación por raza, sexo, color, nacionalidad, etc. (p. 15)

- La Federación Norteamericana del Trabajo– Congreso de Organizaciones Industriales AFL-CIO) y los Empleados de Hoteles y Restaurantes (HERE) patrocinaron el Immigrant Workers Freedom Ride en 2003, en el que casi mil trabajadores con y sin papeles viajaron por todo Estados Unidos para poner bajo los focos la necesidad de una reforma en la política de inmigración. (pp. 15-16)
- El Sindicato de Obreros del Campo (SOC) celebra conferencias y seminarios, participa en manifestaciones e intenta conseguir cobertura mediática para informar al público sobre la explotación de masas de los trabajadores inmigrantes en la región de los invernaderos en Almería. (p. 16)

Cómo informar a los trabajadores en situación irregular sobre sus derechos:

- La federación de sindicatos Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) dirige un centro de asesoramiento para inmigrantes que no forman parte del sindicato. Un antiguo miembro de una organización de la comunidad polaca en Alemania trabaja actualmente en este centro y ha introducido el tema de los trabajadores en situación irregular en el centro de asesoramiento. (p. 30)
- Además de proporcionar información a los trabajadores en su oficina de la ciudad de Almería, el Sindicato de Obreros del Campo (SOC) va a los sitios donde viven y trabajan los trabajadores para aportarles información directa sobre sus derechos en el puesto de trabajo. (p. 30)

Cómo desarrollar las capacidades de los trabajadores en situación irregular:

- El sindicato holandés FNV apoya el "Illegal Workers' Union" (sindicato de trabajadores ilegales) lanzado por la organización de inmigrantes Stichting Haags Islamitisch Platform (SHIP) en La Haya en 2002. (p. 36)
- La participación de los inmigrantes en el proceso político estadounidense es uno de los tres elementos de la estrategia del Sindicato Internacional de los Empleados del Servicio (SEIU) para potenciar el movimiento obrero. Además de mover a los trabajadores a la participación

³⁴ Véase Ghassan Saliba, "What a Union Can Do For Undocumented Workers," en Michele LeVoy, Nele Verbruggen, y Johan Wets, eds., *Undocumented Workers in Europe* (Leuven: PICUM y HIVA, 2004).

cívica, el SEIU enfatiza también el trabajo jurídico y de organización. (p. 40)

Cómo sindicarse a los trabajadores en situación irregular:

- The Sveriges Arbetare Centralorganisation (SAC) llega hasta los trabajadores en situación irregular en Suecia distribuyendo folletos informativos en varios idiomas y colgando información en su sitio web. En abril de 2004, el SAC celebró un curso de fin de semana para trabajadores suecos y en situación irregular en colaboración con su organización hermana en España, la Confederación General de Trabajo (CGT). (pp. 52-53)
- El Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) lanzó la campaña Justicia para los Conserjes en 1985 in Los Ángeles (Estados Unidos) que desde entonces se ha conocido internacionalmente por su éxito en la revitalización de su base de socios y por causar cambios en el sector que han beneficiado a los trabajadores con bajos salarios. (p. 53)
- La organización de inmigrantes filipinos Samahan trabaja conjuntamente con sindicatos belgas y en el año 2000 llevó a cabo una campaña de afiliación con los sindicatos FGTB y CSC. Esto resultó en un incremento constante de trabajadores domésticos filipinos legales e irregulares sindicados. (p. 54)
- La organización Kalayaan con sede en Londres trabaja junto con el sindicato T&G en el desarrollo de programas de aprendizaje y formación para los trabajadores domésticos inmigrantes. (p. 54)
- La Confederación de Sindicatos Europeos (ETUC) celebró una conferencia en abril de 2005 en colaboración con la Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Inmigrantes en Situación Irregular (PICUM) y la Red IRENE para examinar las iniciativas de organización y las políticas en el área del trabajo doméstico. (p. 54)
- La Federación Norteamericana del Trabajo– Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) es co-impulsora de la Coalición de Inmigrantes con Bajos Salarios (LWIW), una red de abogados y de organizaciones comunitarias/laborales y de activistas de todo Estados Unidos que comparten prácticas sobre cómo proteger los derechos de los trabajadores en situación irregular. (p. 55)
- La Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) tiene una relación permanente con la Asociación de Estudios Jurídicos sobre la Inmigración (ASGI), una asociación

de abogados y jueces que trabajan con temas de inmigración. CGIL colabora con ASGI para celebrar seminarios de formación sobre el tema de la inmigración para los socios del sindicato. (p. 55)

- Comisiones Obreras (CCOO) y la organización contra el racismo SOS Racismo lideraron una plataforma que aunaba a más de cien organizaciones de Barcelona, con el tema de vivir juntos en armonía. CCOO aporta información de forma continua a los miembros de la plataforma y también les proporciona asistencia jurídica. (p. 55)
- El Sindicato de Obreros del Campo (SOC) en la provincia española de Almería trabaja con grupos muy distintos que aúnan a trabajadores de varios países del África Subsahariana. (pp. 55-56)
- Los Centros de Información de los Trabajadores Extranjeros (CITE) del sindicato español Comisiones Obreras (CCOO) proporcionan numerosos tipos de servicios a los inmigrantes en España, entre los que se incluye el asesoramiento gratuito sobre la situación legal y administrativa de los extranjeros (permiso de residencia, permiso de trabajo, reunificación familiar, nacionalidad, etc.), así como un programa especial de formación ocupacional que incluye clases de catalán para los trabajadores que viven en Cataluña. (p. 56)

Cómo trabajar con empleadores para evitar la explotación y cómo abogar por leyes que les hagan responsables de unos estándares laborales justos:

- El sindicato español de Obreros del Campo (SOC) dialoga con los empleadores como parte de su tarea de concienciación sobre la situación de los trabajadores inmigrantes en el sector agrícola de la región de Andalucía. (pp. 60-61)
- La Unión de Sindicatos de Lisboa (USL) hizo una campaña para que se aprobase una ley que establecería la responsabilidad de los empleadores en sectores que utilizan mucho el recurso de los subcontratistas. Gracias a estos esfuerzos, la ley de “responsabilidad social” se aprobó en 1998. (pp. 63-64)

- El sindicato Transport and General Workers Union (T&G) lideró una campaña para conseguir un sistema de registro y autorización de los capataces. El gobierno aprobó la Ley del Reino Unido sobre los Capataces o Jefes de Cuadrilla del 8 de julio de 2004, que declara que es delito operar como capataz (explotadores de mano de obra ilegal) sin una autorización. (pp. 65-66)

Cómo desafiar la explotación y el abuso a través de la mediación y de las acciones colectivas:

- En un intento de resolver el problema de abuso o de explotación de los trabajadores en situación irregular en el puesto de trabajo, el Sindicato de Obreros del Campo (SOC) media con los empleadores. (p. 70)

Cómo reivindicar los derechos de los trabajadores en situación irregular en el sistema jurídico:

- Los sindicatos portugueses de Unión de Sindicatos de Lisboa (USL) y el Sindicato de los Trabajadores de la Construcción, Mármoles, Madera y Materiales de Construcción del Sur han presentado numerosos casos ante la Administración de la Seguridad Social de trabajadores en situación irregular que han sufrido accidentes en el trabajo. Estos sindicatos representan también ante los tribunales a trabajadores en situación irregular y han llevado numerosos casos muchos de los cuales se han fallado a favor de los trabajadores en situación irregular. (pp. 76-77)
- El sindicato Comisiones Obreras (CCOO) ha conseguido indemnizaciones para los familiares inmediatos de trabajadores en situación irregular que han resultado muertos mientras trabajaban en España. En años recientes, CCOO ha defendido y ganado varias causas en las que estaban implicados trabajadores en situación irregular que han presentado demandas contra su empleador. (pp. 77-78)

Cómo trabajar con organismos gubernamentales para promocionar los derechos de los trabajadores en situación irregular:

- El Centro de Información de Trabajadores Extranjeros (CITE) del sindicato Comisiones Obreras (CCOO) de la provincia de Cataluña ha desarrollado una relación laboral a través de los años con todos los organismos gubernamentales de Cataluña que tratan la inmigración, incluidos los tribunales, la Fiscalía General del Estado y la policía. Trabaja con la Policía de Extranjería para ayudar a clarificar quiénes son las víctimas y por qué son víctimas. (pp. 94-95)

Cómo reivindicar el estatus jurídico de los trabajadores en situación irregular:

- La Unión de Sindicatos de Lisboa (USL) fue muy influyente a la hora de obtener cambios en la legislación de Portugal, lo que ha resultado en varias campañas de regularización desde el año 1993. (p. 99)
- El Sindicato Interprofesional de trabajadoras y trabajadores (SIT) lanzó un programa de proximidad en 2001 para registrar en el sindicato a los trabajadores en situación irregular. Para registrar a los trabajadores, el SIT trabajó conjuntamente con el Colectivo de los trabajadores y trabajadoras sin estatus legal de Ginebra (CTSSL), una organización de aproximadamente 300 trabajadores en situación irregular en el área de Ginebra. (pp. 100-101)
- El Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) encabezó una campaña en la que recogió un millón de postales y se las envió al presidente Bush para animar a la Administración a abordar el tema del programa de regularización de los inmigrantes en situación irregular. A raíz de esta campaña, el SEIU dio su total apoyo a Empleados de Hoteles y Restaurantes (HERE), el sindicato que lideró la organización del Freedom Ride de los inmigrantes. (p. 101)
- El Sindicato de Obreros del Campo (SOC) dedica gran parte de su tiempo a ayudar a los trabajadores a legalizar su estatus, informándoles de las vías por las que pueden regularizarse y acompañándoles al Ministerio de Asuntos Exteriores para presentar una demanda de regularización. (p. 101)
- Durante la campaña de regularización de 2003 de Portugal, la Unión de Sindicatos de Santarém ayudó a los trabajadores en situación irregular a presentar solicitudes de regularización. También ayudó a los trabajadores cuyos empleadores no habían realizado deducciones a la Seguridad Social por ellos, por lo que podían presentar una solicitud de regularización. (p. 102)
- La Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) ha proporcionado asistencia a los trabajadores en situación irregular en las cinco campañas de regularización que se han llevado a cabo en Italia desde 1986. También informa a los jefes de estos trabajadores sobre la posibilidad de regularizarles. (p. 102)

CONCLUSIONES GENERALES

- Organizar a los trabajadores en situación irregular en sindicatos es un paso crucial para prevenir abusos y proteger los derechos de estos trabajadores. Este capítulo se ha centrado en la amplia gama de prestaciones que aporta la sindicación pero también en las dificultades y obstáculos a los que se enfrentan muchos sindicatos al tratar de sindicarse a los trabajadores. También incluye argumentos de por qué los sindicatos deberían incluir a trabajadores en situación irregular y las estrategias de sindicación.
- Sindicarse puede resultar beneficioso para los trabajadores en situación irregular porque reciben un carnet de socio que les sirve de prueba de residencia en el país de acogida y por tanto les aporta un sentimiento de pertenencia y de confianza. Además, la sindicación permite a los trabajadores beneficiarse de las negociaciones para alcanzar acuerdos colectivos y refuerza su posición en la negociación.
- No obstante, hay varios obstáculos relacionados con la organización de los trabajadores en situación irregular. Puede que no todos los trabajadores tengan claro de qué forma los sindicatos pueden ser útiles para ellos y a menudo temen que los sindicatos transmitan sus datos personales a los funcionarios gubernamentales que a su vez pueden deportarles. Además, muchos trabajadores en situación irregular trabajan en sitios donde es difícil localizarles (ej. trabajadores domésticos) y las altas cuotas de socio les excluyen ya que a menudo su salario está por debajo del salario mínimo. Los empleadores también crean obstáculos amenazando con entregar a los trabajadores o impidiendo que los sindicatos accedan a ellos.
- Algunos sindicatos tienen tendencia a ver a los trabajadores en situación irregular como una amenaza más que como un aliado. No obstante, varias razones son el motivo de por qué los sindicatos deberían incluir a los trabajadores en situación irregular: el único modo de resolver el problema de la degradación de los salarios y de los estándares laborales es incluyendo a los inmigrantes en situación irregular y a partir de ahí, potenciando el movimiento de los trabajadores; los trabajadores en situación irregular son trabajadores, independientemente de su estatus legal, y contribuyen a la economía del país de acogida y por tanto tienen derechos inherentes como trabajadores que son.
- Hay muchas estrategias para sindicarse a los trabajadores en situación irregular, como por ejemplo formándoles e impulsándoles a ocupar puestos de liderazgo sindical. También es importante para los sindicatos colaborar con organizaciones similares sobre los derechos humanos y sociales de los trabajadores. Trabajar en coaliciones es una manera de intercambiar recursos y experiencia que al final resulta beneficioso para todos los trabajadores.

6. Trabajar con Empresarios para Prevenir la Explotación y Abogar por Leyes que les Hagan Responsables de Mantener unos Estándares Laborales Justos

“Muchos de los empleadores con los que he estado en contacto nos escuchan respecto a este tema (los motivos de por qué están presentes los trabajadores inmigrantes en sus sectores). Hacemos esto para evitar shocks y confrontaciones.”

• Gabriel M'Binki Ataya del Sindicato de Obreros del Campo (SOC)

Legislación, no explotación.

• Título de una campaña encabezada por el sindicato Transport and General Workers Union (T&G) que aboga por el registro y la autorización de los capataces y que ahora es una ley en Reino Unido

Aunque proteger a los trabajadores en situación irregular incluye buscar una respuesta adecuada a una situación de abuso o explotación, también es vital tomar medidas para evitar que ni siquiera ocurran tales situaciones. Además de capacitar a los trabajadores y de informarles sobre sus derechos, otra importante medida preventiva es construir relaciones con empleadores que estén basadas en el respeto al trabajador y a sus derechos.

“Valorar y sostener unas buenas relaciones (con los empleadores)”, subrayó el Secretario General de la Confederación de Sindicatos Europeos (ETUC), John Monks. “Esa es una de las vías para construir un movimiento obrero fuerte. Muchos empleadores no tienen escrúpulos, pero es importante hacer ciertas distinciones”. Aunque este consejo está dirigido especialmente a los líderes sindicales, también tiene relevancia para muchas ONG y otros grupos de presión cuyo trabajo de protección de los trabajadores en situación irregular les lleva a ponerse en contacto con empleadores.

Ponerse en contacto con los empleadores supone un gran potencial para poder proteger a los trabajadores en situación irregular. Pero también es primordial poner en práctica medidas legales que sancionen a los empleadores que no respetan los estándares de trabajo. Numerosas organizaciones por tanto llevan a cabo labores de presión para promover medidas legislativas que garanticen que los

empleadores serán considerados responsables si explotan o abusan de sus trabajadores.

La información en este capítulo está organizada en dos temas principales. La primera parte del capítulo se centra en la labor realizada por las organizaciones y los sindicatos para trabajar con los empleadores, mejorando la comunicación entre estos y los trabajadores y subrayando la importancia de respetar los estándares laborales mínimos.

La segunda parte del capítulo se centra en medidas legislativas que responsabilicen a los empleadores de unos estándares laborales justos. Se presentan diversas leyes que han sido promulgadas para sancionar a los empleadores abusivos y explotadores.

Cómo Mejorar la Comunicación entre Trabajadores y Empleadores

A nivel general, algunas organizaciones llevan a cabo iniciativas para dar una imagen positiva de los trabajadores en situación irregular a sus empleadores, como un medio para mejorar la comunicación entre ambas partes.

Una de las tareas de concienciación que lleva a cabo el Sindicato de Obreros del Campo (SOC) es informar sobre la situación de los trabajadores inmigrantes en el sector agrícola de Andalucía. El SOC dialoga con los empleadores para

concienciarles sobre las condiciones de los trabajadores en sus países de origen y para romper estereotipos, sobre todo con respecto a los trabajadores marroquíes que conforman la mayoría de los trabajadores en situación irregular de la región. “Muchos de los empleadores con los que he estado en contacto nos escuchan respecto a este tema. También están abiertos a sugerencias sobre cómo llevar la empresa. Muchos empresarios creen que si solo hay dos personas trabajando, eso no constituye una relación laboral formal. Así que incidimos en que deberían haber estipulado un método de trabajo con sus empleados, deberían haberse reunido semanalmente y cumplir ciertas condiciones para que el negocio fuese bien. Hacemos esto para evitar shocks y enfrentamientos”, afirma said Gabriel M'Binki Ataya del SOC.

En algunos casos, el trabajador y su empleador hablan el mismo idioma pero les separan diferencias culturales. Las iniciativas de concienciación que tratan de las diferencias culturales que entran en juego en el entorno laboral pueden contribuir a mejorar el contacto y la comunicación entre el trabajador y su empleador.

La organización Andalucía Acoge ofrece cursos en diversas ciudades andaluzas para facilitar la adaptación a la nueva realidad cultural que puede impactar a los trabajadores domésticos al trabajar en España. Muchos de los trabajadores proceden de países latinoamericanos cuyo idioma es el español, así que el idioma no es necesariamente una barrera de comunicación con el empleador. No obstante, estos trabajadores pueden tener problemas con sus empleadores si no conocen el modo de llevar una casa en España. “En lo relativo al trabajo doméstico, el empleador busca a alguien que cocine y limpie a la española y no según las costumbres

del inmigrante. Así que explicamos al trabajador cómo hacer todas estas cosas en una casa española y explicamos al empleador que puede haber algún tipo de shock cultural al principio, pero que tienen que ser pacientes hasta que ambos se adapten a la nueva situación laboral”, explica Francisco Ramos Cabaleiro de Andalucía Acoge.

Cómo Promover Estándares Laborales Mínimos

Como un medio de proteger a los trabajadores que pueden tener más peligro de sufrir explotación debido a la naturaleza menos formal de su puesto de trabajo en particular, algunas organizaciones definen los estándares laborales mínimos que puede utilizar el empleador.

Jornaleros

Los trabajadores en situación irregular empleados como jornaleros en el sector privado de la construcción sufren a menudo explotación en su puesto de trabajo. En varios centros de trabajadores de Estados Unidos que forman parte de la Red Nacional de Organización de Jornaleros (NDLON), los jornaleros se benefician de una mayor protección en el proceso de contratación gracias al contacto que estos centros mantienen con empleadores potenciales.

“Los coordinadores de los centros de trabajadores se aseguran de que el acuerdo esté muy claro para todos los empleados, en él se incluye lo que van a ganar, qué tipo de trabajo es, si se les proporcionará un equipo de seguridad y protección, de cuánto serán las pausas para el almuerzo, etc. Tenemos unos estándares

SI LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN IRREGULAR TRABAJAN ENTONCES DEBEN ESTAR EMPLEADOS DE UN MODO DECENTE Y DIGNO

Numerosas organizaciones que desarrollan estándares laborales mínimos lo hacen porque los empleadores que tienen dificultades para encontrar trabajadores se ponen en contacto con ellas porque quieren encontrar trabajadores inmigrantes. Si el trabajo propuesto cumple los criterios que exige la organización, se pone a disposición del trabajador la información de contacto del empresario. Es el trabajador el que decide si quiere contactar con él para acceder al trabajo.

El papel de la organización no es el de negociar el salario o contratar en nombre del trabajador, porque

esto tendrían serias implicaciones jurídicas. Se pone el énfasis en facilitar el contacto entre el trabajador y el empleador dentro de un marco que promueva unos estándares mínimos para evitar abusos o explotación.

Las organizaciones que se recogen en este informe y que establecen unos estándares laborales mínimos señalan que ellos no promueven el trabajo ilegal. Su principal objetivo es asegurarse de que si un trabajador en situación irregular está trabajando, entonces debería estar empleado de un modo decente y digno.

mínimos y no permitiremos que se abuse de las personas”, explica Pablo Alvarado, Coordinador Nacional de ND-LON.

Trabajadores Domésticos

Algunas organizaciones que proporcionan servicios a los trabajadores domésticos también establecen algunas condiciones que deben cumplirse antes de que un empleador pueda proporcionar a la organización información sobre un puesto de trabajo vacante.

Uno de los principales criterios establecidos por la organización Kalayaan es que el empleador debe cumplir con el salario mínimo londinense. Kalayaan estipula que un trabajador interno debe recibir un mínimo de 200 € (aproximadamente 300 €) a la semana más tasas como trabajador a jornada completa. Además, el trabajador puede trabajar un máximo de 48 horas a la semana y recibir un mínimo de un día y medio libre. “Estas son la clase de cosas que hemos establecido, Pero en realidad, no tenemos la capacidad para controlar a los empleadores y saber lo que realmente pasa a no ser que el trabajador vuelva y se queje de lo que pasa”, explica Fiona Luckhoo de Kalayaan.

Los Trabajadores Domésticos Unidos (DWU) han desarrollado una guía para asistir a los empleadores en el establecimiento de unas condiciones laborales justas y razonables para los empleados domésticos en el área de la ciudad de Nueva York y alrededores. Las directrices cubren las horas y los salarios, las vacaciones, los días de asuntos propios, las bajas por enfermedad, los avisos de rescisión o disolución de contrato y las prestaciones sanitarias. También hay una parte relativa al estatus, que determina que “los trabajadores en situación irregular pagan sus impuestos y tienen las mismas responsabilidades laborales que los trabajadores legales y por tanto se les debe considerar y pagar del mismo modo”.

Una organización española que trabaja con trabajadores domésticos también ha desarrollado unos determinados criterios e intenta continuar con el seguimiento una vez que el trabajador se convierte en empleado. Andalucía Acoge es una federación que establecieron en 1991 sus socios fundadores Sevilla Acoge, Almería Acoge, Granada Acoge y Málaga Acoge. Estas organizaciones querían unir sus fuerzas para dar una respuesta más eficaz y global al reciente fenómeno de la inmigración en España. La mayoría de los inmigrantes que acuden a Andalucía Acoge buscan asistencia porque están en situación irregular y no pueden acceder fácilmente a determinados servicios, como por ejemplo a las oficinas de empleo o incluso a los servicios educativos o sanitarios, que sí están disponibles para los inmigrantes con papeles.

Andalucía Acoge tiene como objetivos la mejora de la situación laboral de los inmigrantes y dirigir una oficina de empleo para facilitar el contacto entre los trabajadores inmigrantes y los empleadores potenciales.

Para evitar que se abuse de los trabajadores en situación irregular, Andalucía Acoge establece unos criterios mínimos. “De otro modo te puedes encontrar en una situación en la que el empleador intentará salirse con la suya. Hemos tenido casos de gente que ha llamado diciendo que necesitaba a alguien para que le ayudara en casa. Por ejemplo, una mujer que quería a alguien para que se ocupase de su padre que estaba en silla de ruedas. Si ella le proporcionaba comida y una cama donde dormir, ¿podría nuestra asociación encontrar a alguien? Esta mujer ni siquiera había considerado pagarle un salario. O a veces el empleador potencial te dice que pagará al trabajador, pero entonces propone la miseria de 240 € al mes”, narra José Miguel Morales, Director Ejecutivo de Andalucía Acoge.

Los criterios que tienen que cumplir los empleadores incluyen: pagar el salario mínimo de acuerdo con el nivel económico de las distintas ciudades y provincias andaluzas, respetar el número máximo de horas que un trabajador puede trabajar a la semana (con un mínimo de un día y medio libre a la semana para los internos) y no discriminar en el proceso de contratación según el país de origen del trabajador. Andalucía Acoge intenta que los empleadores potenciales comprendan que los trabajadores tienen deberes que deben cumplir en una relación laboral, pero también tienen derechos y por tanto rechazan las ofertas que no cumplen con esos criterios mínimos.

La organización intenta hacer el seguimiento del trabajador preguntándole si al final consiguió el trabajo, si el empleador cumple las condiciones mínimas establecidas por Andalucía Acoge o si ha habido algún cambio. También si el trabajador se encuentra a gusto con las condiciones laborales o si está teniendo dificultades. Si hay problemas, Andalucía Acoge interviene mediando entre el trabajador y el empleador.

Defensa de una Legislación que Busca la Responsabilidad del Empleador en el Respeto de unos Estándares Laborales Justos

Las siguientes secciones destacan algunas de las leyes que han sido promulgadas en varios países cuyo objetivo es garantizar que los empleadores cumplan con la normativa laboral adecuada en los diversos sectores.

Se presentan las medidas legislativas que afectan a los empleadores del sector de la construcción en Portugal, del sector textil en Estados Unidos, de la entera cadena de alimentación en Reino Unido y del servicio doméstico en la ciudad de Nueva York. Además, se recoge también un proyecto de ley que sancionaría a los empleadores de restaurantes que infringieran el código laboral y sanitario en la ciudad de Nueva York.

La Ley Portuguesa de “Responsabilidad Social”

Recientemente en Portugal, la Unión de Sindicatos de Lisboa (USL) lanzó una campaña para aprobar una ley cuyo objetivo era el de proteger los derechos de los trabajadores inmigrantes, a los que cada vez se empleaba más en sectores donde el sistema de subcontratas hacía difícil responsabilizar a los empleadores de la explotación o de los abusos que sufrían. El sindicato quería encontrar un sistema gradual por el que alguien de la cadena de suministro sería sancionado si no respetaba unas condiciones laborales justas para los trabajadores.

Manuel Correia de la USL afirmó que el sindicato luchó duro durante la campaña y se topó con una gran resistencia por parte del gobierno. “El gobierno intentó hacer todo lo posible para evitar que dicha ley se aprobase, porque en muchos casos, el mismo gobierno era el empleador. La mayoría de los trabajos de construcción de Portugal se encargan y están financiados por el gobierno. Así que con una ley de “responsabilidad social”, el gobierno habría sido directamente responsable. Durante nuestra campaña, organizamos manifestaciones y tuvimos que ser muy firmes para exponer y convencer a la sociedad civil portuguesa de la total inexistencia de una cultura de la responsabilidad en nuestro país para conseguir que cambien las cosas”, afirmó.

La USL había presionado para que se aprobaran distintas versiones de la ley que habrían colocado al principal empleador en la cima de la cadena de suministro como último responsable, afirma Manuel Correia. Debido a diversas dificultades a la hora de aprobar la total-

LA UTILIZACIÓN DE SUBCONTRATISTAS FACILITA EL ENCUBRIMIENTO DE LOS EMPRESARIOS

En muchos de los sectores donde los trabajadores en situación irregular sufren de explotación y de abuso, la utilización de subcontratistas dificulta responsabilizar al empresario. Normalmente los trabajadores están separados del empresario por varios niveles debido a los diferentes subcontratistas que están contratados a lo largo de la cadena de suministro. Muchas veces el trabajador conoce al subcontratista sólo por contacto telefónico. Pero si se abusa del trabajador o si se le explota, solamente un número de teléfono no es información suficiente como para presentar una demanda. Este tipo de sistema permite que los empresarios transmitan la culpa a los subcontratistas de la supuesta explotación o abuso a los trabajadores. Los empresarios pueden afirmar que los subcontratistas y no ellos contrataron a los trabajadores.

El caso de Wal-Mart en Estados Unidos es el primer ejemplo de transferencia de culpa. En octubre de 2003, las autoridades federales arrestaron a 352 trabajadores en situación irregular como personal de limpieza en 60 tiendas Wal-Mart de todo el país. Se inició una investigación federal para determinar si Wal-Mart había contratado conscientemente a trabajadores en situación irregular. En Estados Unidos, la Ley de Reforma y Control de la Inmigración de 1986 (IRCA) estableció que los empresarios sólo podrían contratar a los trabajadores que tuvieran una prueba de identificación y una autorización laboral válidas. El sistema de sanción del empresario en virtud de esta ley va más allá y estipula que un empresario no puede contratar conscientemente a un trabajador en situación irregular ni mantenerlo en plantilla.

En este caso, Wal-Mart afirmó que no era consciente de que sus contratistas y sus responsables de tiendas hubieran contratado a trabajadores en situación irregular. En marzo de 2005, Wal-Mart acordó pagar once millones para acabar con el litigio y finalizar la investigación federal. No obstante, aún tiene pendiente una demanda colectiva de trabajadores en situación irregular que reclaman salarios impagados a la cadena.

SE ACABÓ EL PASAR LA “PATATA CALIENTE” EN PORTUGAL

Gracias a los esfuerzos de la Unión de Sindicatos de Lisboa (USL), se aprobó la Ley de Responsabilidad Social en 1998.

Esta ley estipula que si un trabajador presenta causa contra un empleador por presunta explotación o abuso, la persona que lo contrató es la responsable. Si no se puede localizar a esta persona, entonces la culpa recaerá en la persona que contrató al subcontratista y así sucesivamente, hasta que se llegue al empresario principal, si es necesario.

idad de la ley, tuvo que aceptar la versión que se aprobó finalmente, que permite un sistema de responsabilidad gradual.

El Sector Textil: la Disposición Legislativa Número 633 de la Asamblea Estatal de California

A principios de la década de los 90, una coalición de organizaciones comenzó una campaña para que los fabricantes y los minoristas asumieran sus responsabilidades en el sector textil de California, que es el mayor de Estados Unidos con hasta cinco mil talleres de costura que emplean a más de setenta mil trabajadores. En la mano de obra del sector textil de California predominan las mujeres inmigrantes, muchas de las cuales están en situación irregular. En este sector se producen muchísimas infracciones de la legislación laboral. Según una encuesta del año 2000 realizada por el Ministerio de Trabajo estadounidense, el 70% de las fábricas textiles de Los Ángeles infringen la legislación relativa al salario mínimo y a las horas extra.

En 1995, la coalición que había lanzado la campaña fundó oficialmente Sweatshop Watch, una organización que aúna a más de treinta organizaciones laborales, comunitarias, de derechos civiles, de derechos de los inmigrantes, de las mujeres, religiosas y de estudiantes así como a personas individuales. El objetivo de Sweatshop Watch es erradicar la explotación de estas fábricas y servir a los trabajadores con bajos salarios tanto nacional como globalmente, centrándose principalmente en los trabajadores textiles de California.

Tras casi diez años de presionar para que las empresas del sector textil asumiesen su responsabilidad corporativa, **Sweatshop Watch** consiguió que se aprobara una ley al respecto. La disposición legislativa de la **Asamblea**

Estatal de California 633 (AB 633) se promulgó en 2000 y es la ley más dura con el sector textil de Estados Unidos.

El AB 633 trata la realidad de que los fabricantes textiles pueden tener un papel central a la hora de garantizar que las fábricas a las que contratan para producir sus telas cumplan con la legislación laboral básica. En virtud de la ley AB 633, los fabricantes textiles, no solo los empleadores, son responsables jurídicamente de que se respete el salario mínimo de los trabajadores y de que se les pagan las horas extra. Los trabajadores textiles pueden reclamar estos salarios gracias a un proceso administrativo urgente ante el Comisionado de Trabajo.

Karin Mak de Sweatshop Watch afirma que la ley es un gran paso adelante para los trabajadores porque “si no se les paga el salario mínimo legal, el primer paso sigue siendo que los empleadores sean los responsables. No obstante, como con frecuencia los empleadores exprimen a los trabajadores porque no pueden conseguir un contrato justo por parte de los fabricantes y seguir compitiendo en este sector tan globalizado, esta ley exige que los fabricantes también sean responsables de garantizar que los trabajadores que confeccionan sus prendas reciban el salario mínimo y las horas extra. Un trabajador al que no se le ha pagado puede por tanto solicitar al empleador dicho salario, pero si el empleador no resuelve, entonces el fabricante puede resultar responsable también. Esta ley comienza a tratar el papel de las personas en la cima de la cadena: las marcas de las principales empresas textiles. Esto es realmente muy poderoso”.

Sweatshop Watch ha jugado un papel líder en la educación de los trabajadores textiles de California en cuanto a sus derechos mediante material multilingüe y talleres (véase el capítulo tres). Fue también una organización líder en la redacción y aprobación de la disposición legislativa AB 633, así como en la coordinación de los comentarios públicos sobre la regulación propuesta para implementar la ley.

Actualmente Sweatshop Watch está involucrada en una concienzuda revisión de la AB 633, que puede resultar en un informe en el que se analicen los puntos fuertes y débiles de la ley y que se publicará en septiembre de 2005. “Hemos entrevistado a delegados e investigadores de la oficina del Comisionado de Trabajo para comprender el desafío que supone implementar esta ley. También hemos incorporado las experiencias por las que pasan

los trabajadores a lo largo de todo el proceso. Además, hemos revisado las notas del Comisionado de Trabajo para tomar una muestra aleatoria de doscientos casos. En el informe, haremos recomendaciones sobre cómo mejorar la implementación de la ley. La AB 633 se ha constituido en una herramienta rompedora para los trabajadores pero todavía queda un largo camino para desplegar todo su potencial”, afirma Alejandra Domenzain, Directora Asociada de Sweatshop Watch.

Ley del Reino Unido sobre los Capataces o Jefes de Cuadrilla

Luchar por la responsabilidad empresarial en la cadena de suministro ha sido el centro de una campaña promovida recientemente en Reino Unido cuyo objetivo era acabar con la explotación de los trabajadores por parte de capataces sin escrúpulos. Estos empresarios eran famosos por pagar miserias a sus trabajadores (muchos de los cuales estaban en situación irregular), que trabajaban duro en condiciones difíciles e incluso peligrosas.

La tragedia acaecida en febrero de 2004, cuando veintitrés inmigrantes chinos murieron a causa de un golpe de mar mientras recogían berberechos en la bahía, sacó a la luz algunas de estas prácticas ilegales. Los trabajadores estaban casi todos en situación irregular y recibían salarios de un par de euros por un día entero de trabajo.

“En Reino Unido dependemos mucho de los mayoristas de la alimentación. Hay pocos establecimientos de alimentación que no sean de su propiedad”, comenta Pauline Doyle, Jefe de Campañas del sindicato Transport and General Workers Union (T&G). El modo en que funcionan los contratos en Reino Unido es muy similar a los eslabones de una cadena: a los trabajadores los contrata un capataz, que a su vez está contratado por un subcontratista, que a su vez está contratado por otro contratista, etc. En la cúspide están los principales supermercados; cuatro de los cuales controlan cerca del 85% del consumo de alimentos en Gran Bretaña.

“Es una situación abusiva”, afirma Pauline Doyle. “Ahora los grandes supermercados también poseen incluso muchas de

las tiendecitas de la esquina y no tenemos tantos mercados. Es un sector que genera grandes beneficios. Pero también está la precariedad dentro de ese sector y la cultura de los contratos, que genera los eslabones de la cadena. Al final de la cadena, donde pagas por los trabajadores, es donde puede existir un abuso real. Un contratista puede estar pagando el salario mínimo de los trabajadores al subcontratista, pero el subcontratista se lo guarda y les da mucho menos”, explica.

A principios de 2004, el sindicato Transport and General Workers Union (T&G) encabezó una campaña titulada “Legislación, no explotación”, que exigía un sistema de registro y autorización de los capataces. La campaña consiguió muchos apoyos, entre los que se encontraban sindicatos, refugiados, inmigrantes y organizaciones religiosas, parlamentarios de todos los partidos, patronales y los principales supermercados de Reino Unido. El gobierno respaldó el proyecto de ley y aprobó la Ley del Reino Unido sobre los Capataces o Jefes de Cuadrilla el 8 de julio de 2004, que convierte en delito operar como capataz sin una licencia o autorización.

Cualquier trabajador que trabaje en las áreas cubiertas por la ley, independientemente de si tiene o no papeles, de si es nacional o inmigrante, quedaría bajo la protección de esta ley, afirma Gary Brisley, Jefe de Política e Investigación del T&G. Amplía la protección de la legislación, incluyendo el salario mínimo y la legislación sanitaria y de seguridad a cualquier trabajador individual que realice un trabajo al que puedan aplicarse las disposiciones previstas.

Según está redactada, la Ley del Reino Unido sobre los Capataces o Jefes de Cuadrilla cubre toda la cadena de alimentación de Reino Unido, el trabajo agrícola y horticultor incluidos, así como también el marisqueo y el procesamiento o empaquetado de los productos derivados de estos sectores. No obstante, el gobierno británico va a introducir una legislación secundaria que determinará aquellas actividades que pueden quedar excluidas del ámbito de actuación de la Ley por razones legítimas.³⁵

³⁵ Gary Brisley, Jefe de Política e Investigación de T&G, comenta de qué modo ve el sindicato estas potenciales exclusiones: “T&G afirma que tales exclusiones, si su ámbito es muy amplio, tienen el potencial de abrir huecos a través de los que podrían colarse capataces deshonestos, dejando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad ante una explotación continua. Estamos por tanto haciendo campaña y presionando duramente para garantizar que esta legislación secundaria no supondrá la entrada en vigor de exclusiones globales. Consideramos esta ley como una oportunidad única para tratar de resolver y acabar con los abusos laborales y con las actividades ilegales de capataces deshonestos. Es una oportunidad que no podemos permitirnos desaprovechar. En resumen, el gobierno británico tiene que acertar con las exclusiones, lo que significa que cualquier exclusión tiene que tener un ámbito de actuación limitado y de naturaleza específica”.

La Ley ilegalizará recurrir a capataces sin licencia que no están registrados. “Esto significa que si un comprador contrata los servicios de un capataz, se tendrá que verificar en un registro oficial si dicho capataz está registrado y si tiene licencia”, afirma said Pauline Doyle, Jefe de Campañas de T&G.

La Ley crea un nuevo organismo regulador encargado de hacer cumplir la ley. Un elemento clave para T&G es hacerse con los recursos financieros y humanos que garanticen que el organismo regulador puede investigar de forma práctica las demandas y presuntos abusos y el incumplimiento de los términos de la licencia. “Creemos que es importante trabajar con diversos organismos gubernamentales para garantizar que haya un método conjunto que asegure el cumplimiento de la ley. De este modo, si un inspector gubernamental hace una inspección a un capataz pero observa un problema sanitario o de seguridad, podrá informar sobre el mismo al Ministerio de Sanidad y viceversa. No queremos que la licencia sea simplemente un trozo de papel que legitime a cualquier capataz y que no tenga que preocuparse de cumplirla. Queremos que sea un sistema sólido y vigoroso”, explica Gary Brisley.

La Ley del Reino Unido sobre los Capataces o Jefes de Cuadrilla es una importante medida que garantiza que los empresarios ofrezcan unas condiciones laborales justas a sus trabajadores. “La Ley no es la última palabra. Lo que provocará en primera instancia se asemeja a una fisura legal: permitirá a los empresarios legales diferenciarse claramente de los ilegales. En treinta años de no regular este tema, se ha creado una especie de Salvaje Oeste en el que los trabajadores se convierten en precarios y donde el trato más horrible a los trabajadores no se detecta. Esta ley

es una medida de transparencia que ayudará a distinguir a los deshonestos de los honrados”, afirma Pauline Doyle, Jefe de Campañas de T&G.

La Ley también tiene muchas implicaciones para los sindicatos, añade Pauline Doyle. “Una vez que la Ley entre en vigor, dará luz verde a los sindicatos para organizar a los trabajadores. El gobierno tendrá el deber de hacerla cumplir y la cadena de suministro tendrá el deber de cumplirla. En términos de lo que significa para los sindicatos presenta una gran oportunidad para localizar y organizar a los inmigrantes. La nueva ley nos permite poder decir a estos trabajadores “la explotación es inaceptable, y también ilegal”.

Contrato Estándar para los Trabajadores Domésticos de la Ciudad de Nueva York

Una coalición de organizaciones del área de Nueva York lanzaron una campaña para presionar al ayuntamiento de Nueva York a que aprobase una legislación que obligaría a las agencias de empleo a hacer más para promover los derechos de los trabajadores en el área del trabajo doméstico.

Trabajadores Domésticos Unidos (DWU) dirigió la campaña. Desarrolló un proyecto de ley junto con la Asesoría Jurídica Gratuita por los Derechos de los Inmigrantes de la Universidad de Nueva York. La Organización Andolan de Trabajadores del Sur fue uno de los socios fundadores de la coalición. La coalición llevó a cabo un esfuerzo organizativo y de presión dirigido a los legisladores, que incluyó la multitudinaria manifestación de octubre de 2002, en la que cientos de trabajadores domésticos acudieron a una marcha hasta el ayuntamiento.

La coalición ha desarrollado una propuesta de legislación para todo el estado de Nueva York y no solo para la ciudad de Nueva York (el ámbito de actuación de la legislación original), explica Ai-Jen Poo de DWU. Esta propuesta legislativa

ESTÁNDARES LABORALES BÁSICOS PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

En junio de 2003, el Ayuntamiento de Nueva York aprobó un proyecto de ley que exigía un contrato estándar para los trabajadores domésticos que garantizase un salario mínimo, un seguro sanitario, un horario laboral regular, pago de las horas extra, y que hacía cumplir otros estándares laborales básicos.

La legislación exige que los empleadores y las agencias proporcionen a los trabajadores domésticos una declaración de las condiciones laborales por escrito y exige a las agen-

cias que informen a los trabajadores de sus derechos y a los empleadores de sus obligaciones legales.

Aún hay trabajo que hacer para garantizar que este proyecto de ley se implementa y se hace cumplir, como por ejemplo hacer campañas para un férreo control y el recurso de acudir a los tribunales en caso de infracción de la ley. La mayoría de las medidas de cumplimiento del proyecto de ley son para las agencias que colocan a trabajadores domésticos.

recibe el nombre de Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos y proporciona una protección completa a los trabajadores domésticos: preaviso de despido, finiquito, vacaciones pagadas, bajas por enfermedad entre otras.

“Existen pocas probabilidades de que esta ley se apruebe en un futuro cercano, pero estamos preparados para construir un movimiento sólido que lo haga posible”, afirma Ai-Jen Poo.

Instancia para Sancionar a los Hosteleros Neoyorquinos

Actualmente el centro Restaurant Opportunities Center de Nueva York (ROC-NY) explora posibles opciones políticas para el ayuntamiento de Nueva York que protejan a los trabajadores del sector de la hostelería de sufrir explotación y abusos, y que protejan también de forma simultánea a los clientes de restaurantes que ejerzan prácticas poco seguras en la manipulación de alimentos. El comité de política del ROC-NY que está formado en su totalidad por trabajadores de restaurantes, está revisando la posibilidad de presentar un instancia ante el ayuntamiento que sancionaría a los empresarios que no pagasen a sus empleados el salario mínimo o las compensaciones con la cancelación de su licencia de apertura y funcionamiento.

Sekou Siby, Coordinador de ROC-NY, explicó por qué su organización promueve esta opción: “Un inspector comprueba si las mesas están limpias y si el restaurante está limpio en general, pero hay un factor que desatienden: las personas que trabajan en el restaurante. El Ministerio de Sanidad sólo comprueba el material y desconoce si la persona que trabaja dentro puede transmitir una enfermedad porque trabaja en condiciones difíciles, no le pagan, etc. Tenemos la impresión de que estas cosas están vinculadas. Si alguien no gana el salario mínimo y no tiene la capacidad de cuidarse, puede ser una amenaza para la salud pública. Gracias a nuestras investigaciones, sabemos que la mayoría de los restaurantes de Nueva York que infringen el código de salubridad, también infringen el código laboral. Así que todo está relacionado”.

CONCLUSIONES GENERALES

- Este capítulo se centra en cómo trabajar junto con los empleadores puede ayudar a prevenir la explotación y el abuso de los trabajadores en situación irregular. Al mismo tiempo se centra en medidas legales que sancionen a los empleadores que infrinjan unas condiciones laborales justas.
- Al fomentar una imagen positiva de los trabajadores en situación irregular, las organizaciones pueden ayudar a mejorar la relación entre empleadores y trabajadores. Es importante construir una relación basada en el respeto hacia los trabajadores y hacia sus derechos para evitar la explotación y el abuso.
- Algunas organizaciones establecen unos estándares laborales mínimos para asegurarse de que si un trabajador en situación irregular está trabajando, lo esté haciendo amparado en un marco de condiciones laborales decentes. Hacer un seguimiento de estos estándares mínimos constituye una manera importante de contribuir a conseguir unos estándares laborales justos.
- Concienciar sobre las diferencias culturales también tiene un efecto positivo en la relación empresario-trabajadores porque puede ayudar a mejorar el contacto y la comunicación entre el empleador y el trabajador.
- Luchar por leyes que hagan responsables a los empresarios de las condiciones laborales es también de vital importancia en la protección de los trabajadores en situación irregular. La última sección de este capítulo aporta una visión general de varias leyes, como por ejemplo la ley portuguesa de “Responsabilidad Social” que establece que los empleadores pueden ser responsables de la contratación de los subcontratistas que abusan y explotan a los trabajadores en situación irregular. Otro ejemplo es la disposición legislativa 633 de California, que también responsabiliza a las personas en el vértice de la pirámide de la contratación del respeto al salario mínimo de los trabajadores y al abono de las horas extras trabajadas.

7. Desafiar la Explotación y el Abuso a Través de la Mediación y de las Acciones Colectivas

“Comenzamos con un grupo de trabajadores dirigiéndose al jefe de personal para exigirle que pagase a un determinado trabajador o trabajadores. Nadie quiere un puñado de trabajadores enfadados a la puerta de su casa o rodeando su coche, poniéndoles difícil hacer su trabajo. El primer año que lo hicimos, conseguimos 150.000\$ en salarios que no se habían pagado. Ahora todo lo que hace falta es una llamada de nuestra organización al empresario, diciéndole que tal y tal trabajó para él durante un número x de días, que le debe x cantidad y que cuándo puede pasarse a por el cheque por su oficina.”

• Julia Perkins de la Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW)

“Casi el 80% de los casos de explotación de jornaleros se resuelven cuando nuestras organizaciones socias llaman al empresario para hablar sobre la situación y establecer una negociación entre el empleador y el trabajador.”

• Pablo Alvarado, Coordinador Nacional de la Red Nacional de Organización de Jornaleros (NDLON)

Para los trabajadores en situación irregular es muy difícil presentar una demanda contra su empleador por malas condiciones laborales o cualquier forma de abuso. Demandar al empleador casi siempre entraña inevitablemente riesgo de despido, y también puede entrañar el riesgo de que se informe a las autoridades sobre el estatus irregular del trabajador. Con mucha frecuencia los trabajadores en situación irregular solo demandan cuando se abusa de ellos o se les explota muy gravemente.

Numerosas organizaciones se especializan en proporcionar asistencia a trabajadores que buscan resarcimiento ante graves problemas laborales. El capítulo ocho ilustra los modos en los que las ONG y los sindicatos intentan resolver estos problemas haciendo uso del sistema jurídico. El tema central de este capítulo es arrojar luz sobre los inestimables métodos que utilizan los trabajadores y sus abogados para lidiar con graves problemas laborales.

Este capítulo comienza con la presentación de algunas de las razones por las que se utiliza la mediación o las acciones colectivas para tratar una disputa laboral. Los ejemplos que se incluyen ilustran la eficacia de la mediación en la resolución de los problemas de explotación o de abuso, Este capítulo también destaca varias acciones colectivas que

abogan por involucrarse para presionar a los empresarios abusivos, con protestas, manifestaciones, huelgas y campañas incluidas.

¿Por qué Realizar Mediaciones y Acciones Colectivas?

En la mayoría de los casos de explotación y de abuso de trabajadores en situación irregular, mediar con el empresario es el primer paso que lleva a cabo la organización para resolver ese problema en particular. La mediación, esencialmente, tiene que ver con ponerse en contacto con el empresario llamándole o enviándole una carta para informarle de una determinada queja e iniciar un diálogo entre el trabajador y el empleador.

Hay varias razones por las que las organizaciones priorizan la mediación y las acciones colectivas en su intención de obtener una compensación para los trabajadores en situación irregular que tienen problemas en su puesto de trabajo.

En vez de asistir a los trabajadores para que presenten una demanda judicial (tema que se discute ampliamente en el

SALARIOS BAJOS, TARDÍOS E IMPAGADOS: ¿QUÉ PAPEL SE RESERVA LA MEDIACIÓN CON EL EMPRESARIO?

Una de las formas de explotación de los trabajadores en situación irregular está relacionada con los salarios. Los empresarios no sólo proponen salarios por debajo del salario mínimo interprofesional si no que pagan tarde a los trabajadores continuamente y, en muchos casos, ni siquiera les pagan.

Muchas veces los trabajadores solicitan a una organización que les ayude a recuperar salarios impagados o a ejercer presión sobre el empresario por otro tipo de problemas relacionados con los salarios. Cuando un trabajador se dirige a una organización para buscar asistencia, primero se produce un debate en profundidad con el trabajador y con el abogado a propósito de esa situación de abuso en particular. Asegurarse de que el caso del trabajador es verídico es parte del procedimiento que siguen los abogados, quienes a menudo van mucho más allá de sus propios recursos. Para las organizaciones es vital asegurarse de que el caso es sólido antes de pasar al siguiente paso, que implica ponerse en contacto con el empresario para tratar de resolver el problema.

El objetivo es alcanzar un acuerdo con el empresario mediante la negociación. Pero el trabajador se enfrenta al reto de cómo probar la demanda. En la mayoría de los casos, los trabajadores en situación irregular no disponen de medios concretos para demostrar que un empresario les debe una cierta cantidad.

“La mayoría de las veces en este tipo de situaciones, a los trabajadores se les paga en B, así que no existe ninguna prueba de que el empresario les deba algo. El trabajador puede decir: “Trabajé allí un mes y me deben 2000\$”, pero el empresario puede decir: “No, sólo trabajó tres días”. ¿Y de qué modo lo pruebas?”, afirma Nadia Morín-Molina, Directora Ejecutiva de Workplace Project.

La negociación es la primera vía para tratar de recuperar los salarios impagados o para ejercer presión sobre el empresario en relación a otros asuntos. “Si conseguimos que el empresario firme algo que diga “Estoy de acuerdo en que debo 2000 \$ pero lo voy a pagar en diez plazos” o algo así, entonces al menos tenemos algo por escrito que estipula que debe dinero”, prosigue Nadia Morín-Molina.

capítulo ocho) —un proceso que exige muchos recursos a las organizaciones— la negociación es una alternativa para organizaciones con pocos recursos y capacidades limitadas.

Además, las demandas oficiales y las vistas que se ponen en marcha al presentar una demanda a través de un organismo gubernamental pueden resultar intimidantes para los trabajadores. De modo que en muchos casos es preferible resolver el caso a través de la mediación o de acciones colectivas.

Otro de los motivos por los que la mediación y las acciones colectivas son alternativas al cumplimiento jurídico de la ley es que se necesita mucho tiempo para presentar una demanda en los canales oficiales. El centro Restaurant Opportunities Center de Nueva York (ROC-NY) organiza a los trabajadores del sector hostelero de la ciudad de Nueva York para luchar contra las malas condiciones laborales. En los casos de salarios impagados, utiliza la mediación y las manifestaciones para denunciar públicamente a los empresarios explotadores. “Creemos que el proceso jurídico puede llevar años, así que lo que hacemos es buscar un acuerdo e intentamos hacer todo esto manifestándonos”, afirma Sekou Siby, Coordinador de ROC-NY.

Mediación con el Empresario como Estrategia Eficaz

La mediación, el acto de intervenir en una disputa para llegar a un acuerdo o reconciliación, es un modo muy valioso de tratar los problemas laborales relacionados con los trabajadores en situación irregular. Al mediar con un empresario, en numerosos casos los abogados encuentran soluciones para las disputas laborales sin tener que recurrir a acciones ulteriores. La siguiente sección resalta algunas de las razones por las que la mediación ha probado que es una estrategia eficaz que pueden utilizar las organizaciones y los sindicatos en situaciones de explotación y de abuso a trabajadores en situación irregular.

Impacto Positivo Debido al “Peso” de la Organización

En numerosas ocasiones, una llamada de teléfono o una carta de una organización o de un sindicato es suficiente para que el empresario dé los pasos necesarios para resolver el problema sin tener que ir más allá. “Cuando llamamos al empleador, le explicamos la situación. En muchas ocasiones

están de acuerdo en encontrarse en algún sitio para pagar lo que deben porque no quieren tener un problema mayor. Tener a una organización que actúe de enlace, ayuda”, explica Angélica Salas, Directora Ejecutiva de la Coalición para los Derechos Humanos de los Inmigrantes de Los Ángeles (CHIRLA).

Según Pablo Alvarado, Coordinador Nacional de la Red Nacional de Jornaleros (NDLON), casi el 80% de los casos de explotación se resuelven cuando las organizaciones socias de NDLON llaman al empresario para hablar sobre la situación e iniciar una negociación entre el empleador y el trabajador.

Cuando el Empresario No está Dispuesto a Involucrarse en Procedimientos Oficiales

En muchos casos los empresarios acuerdan negociar porque no están dispuestos a pasar por los diversos procesos administrativos que se inician cuando un trabajador presenta una demanda oficial contra el empleador.

Primero, los responsables del caso en la Red Multiétnica de Organizaciones de Trabajadores Inmigrantes (MIWON) de California envían una carta al empresario que indica la cantidad de dinero que debe y el plazo límite que tiene para pagarla. La carta estipula que si el empleador no paga al trabajador en una determinada fecha, entonces el caso se enviará al Departamento de Estándares Laborales y Ejecución (DLSE), la entidad que gestiona las demandas sobre salarios y horas trabajadas en California.

Si el empresario quiere negociar, entonces simplemente se establece un intercambio directo entre el trabajador y el empresario, que acude a la oficina de MIWON, y ambos se sientan frente a frente en la mesa para discutir el problema. Liz Sunwoo, Coordinadora de MIWON, afirma que cerca del 25% de los empresarios son muy tozudos y creen que el caso no tendría éxito si se llevase ante el DLSE, así que se niegan a pagar al trabajador. No obstante, la mayoría de los empresarios intentan zanjar el asunto.

El miedo del Empresario a la Denuncia por Estar Implicado en Prácticas Laborales Ilegales

Una organización española con escaso personal y recursos financieros ha utilizado con éxito la amenaza de denunciar al empresario por prácticas de empleo ilegales para resolver numerosos casos de explotación de trabajadores del sector agrario en situación irregular en Andalucía a través de la mediación.

El Sindicato de Obreros del Campo (SOC) ha luchado durante casi 30 años por los derechos de los jornaleros españoles que trabajan en sector agrícola andaluz. Como consecuencia de las revueltas racistas contra inmigrantes marroquíes en El Ejido en febrero de 2000, el SOC decidió establecer una oficina en la región almeriense de los invernaderos para apoyar y organizar a los trabajadores que son en su mayoría de Marruecos y del África Subsahariana, y predominantemente irregulares. La oficina del SOC en Almería está dirigida por dos personas y se basa principalmente en la mediación para tratar de conseguir una compensación en los casos de explotación.

Cuando el **Sindicato de Obreros del Campo (SOC)** se enfrenta a un empresario por presuntos abusos o por explotar a uno de sus trabajadores, el empresario normalmente niega que la persona haya trabajado alguna vez para él.

“Intentamos hacerle un doble juego al empresario porque cuenta con que el trabajador tiene miedo y piensa que le será imposible conseguir el dinero que se le debe porque no tiene papeles”, explica Gabriel M’Binki Ataya del SOC. “Intentamos utilizar las mismas tácticas para “amedrentar” al empresario porque normalmente si ha empleado a un trabajador en situación irregular, entonces lo más probable es que sus trabajadores estén todos en la misma situación. Así que le decimos que si no paga al trabajador, entonces le denunciaremos y tendrá que pagar una cantidad aún mayor por multas y demás”.

En muchos casos el empleador terminará pagando el importe debido, pero solo una vez que el SOC ha ejercido presión.

Iniciar Acciones Colectivas para Luchar Contra el Abuso

Aunque la mediación ha probado su eficacia como herramienta para resolver disputas laborales, no funciona en todos los casos. Algunos empresarios sencillamente no tienen ningún interés en negociar ni en reconocer que han sido injustos con el trabajador.

Manuel Correia de la Unión de Sindicatos de Lisboa (USL) afirmó que mientras los líderes sindicales han tenido éxito en muchos casos demandando a los empleadores para que respetaran unas condiciones laborales justas, en otros muchos casos los empresarios se han mostrado reacios, han saboteado y se han comportado de manera inadmisibles. Este fenómeno ocurre en numerosos lugares en los que los abogados apoyan a los trabajadores en situación irregular.

Cuando parece que aplicar solo la mediación ya no tiene potencial para cambiar la situación y presentar una demanda no es una opción o no obtiene resultados inmediatos, otro de los métodos posibles es averiguar si hay más trabajadores con historias de abuso similares para iniciar una acción colectiva. Algunas organizaciones montan manifestaciones, protestas públicas, huelgas y campañas a las que acuden los trabajadores para luchar contra los empresarios.

Manifestaciones y Protestas Públicas

El centro Restaurant Opportunities Center de Nueva York (ROC-NY) organiza manifestaciones frente a los restaurantes neoyorquinos conocidos porque sus empresarios abusan de los trabajadores. El objetivo es informar a los clientes potenciales de las infracciones laborales en las que incurre el empleador y animarles a no comer en ese restaurante.

Cuando el propietario del restaurante ve a un grupo de manifestantes, normalmente le molesta y llama a la policía. No obstante, la policía no suele intervenir si los manifestantes respetan los límites policiales y solicitan un permiso si utilizan un micrófono; en estos casos tienen derecho a manifestarse. Este tipo de manifestaciones pueden perjudicar al restaurante haciendo que sus ingresos bajen, sobre todo si se hacen en las horas punta como las comidas y las cenas.

“Cuando nos manifestamos, repartimos folletos con los “ESPECIALES DEL DÍA”, para que la gente piense que realmente hay un especial día”, explica Sekou Siby, Coordinador de ROC-NY. “Después continuamos con “SERVIMOS PRÁCTICAS LABORALES INJUSTAS TODOS LOS DÍAS” y al leer el folleto ves un listado de diferentes infracciones sanitarias y laborales así como un sitio web donde poder obtener información. Algunas personas nos apoyan y dicen que no comerán en el restaurante. También hay personas que salen del coche y al ver una multitud frente al restaurante, piensan que no merece la pena intentar entrar”.

Protestar frente al negocio de un empresario o su casa puede ser muy eficaz a la hora de dirigir la atención de la gente al hecho de que un miembro de la comunidad esté explotando a un grupo de trabajadores además de reforzar el apoyo mutuo entre trabajadores. “Aporta una alternativa a presentar una demanda ante el Ministerio de Trabajo y el apoyo de una comunidad desde la que presionar. Las personas tienen la sensación de que no están solas porque la comunidad les respalda”, afirma Julia Perkins de la Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW).

Esta táctica ha tenido mucho éxito en Immokalee, (Florida), donde el CIW se ha ganado una reputación por organizar a los trabajadores y presionar a los directivos que intentan explotarles.

“Comenzamos con un grupo de trabajadores que se dirigían al jefe de personal para exigirle que pagase a un determinado trabajador o trabajadores. Nadie quiere un puñado de trabajadores enfadados a la puerta de su casa o rodeando su coche, poniéndoles difícil hacer su trabajo. El primer año que lo hicimos, conseguimos 150.000\$ en salarios que no se habían pagado. Ahora todo lo que hace falta es una llamada de nuestra organización al empresario, diciéndole que tal y tal trabajó para él durante un número x de días, que le debe x cantidad y que cuándo puede pasarse a por el cheque por su oficina”, afirma Julia Perkins del CIW.

Huelgas

La Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW) no sólo apoya a los trabajadores en casos de impago si no que ha conseguido acabar con veinte años de caída de salarios en el sector del tomate, gracias a la convocatoria de paros laborales de toda la comunidad y a una intensa presión pública.

La campaña de 1997 incluyó tres huelgas generales de duración semanal de casi 5.000 trabajadores que básicamente cerraron el área de recolección del tomate. Las huelgas no fueron suficiente para conseguir que las condiciones mejoraran y en 1998 seis miembros del CIW hicieron huelga de hambre durante un mes para exigir un incremento salarial y para establecer un diálogo con los agricultores con el objetivo de tratar el deterioro general de las condiciones laborales y de los salarios. La huelga se acabó con la intervención del ex presidente Jimmy Carter y se alcanzó un acuerdo válido para todo el sector para aumentar los salarios en un porcentaje del 13% al 25%, que fijó el precio de recogida por unidad en los niveles de los

años previos a 1980. (En las dos últimas décadas, los trabajadores habían estado ganando menos que los trabajadores de hacía veinte años).

A pesar del incremento salarial, los trabajadores aún estaban por debajo del nivel de pobreza y el CIW seguía sin conseguir que los agricultores se sentaran a la mesa de negociación para mejorar las condiciones laborales. De nuevo en el año 2000, los trabajadores intentaron llamar la atención pública sobre las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas de Immokalee y presionaron a los empresarios para que cambiasen los salarios y las condiciones laborales. Fue entonces cuando decidieron realizar la histórica marcha de 370 kilómetros por todo el estado de Florida hasta la Asociación de Horticultores de Verdura y Fruta de Florida.

Campañas

La Unión de Trabajadores Domésticos (DWU) ha llevado a cabo campañas para destacar los casos de trabajadores domésticos a los que se les deben salarios y a veces los de algunas mujeres han sufrido violaciones por parte de su empleador. “La mayoría de los inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico están en situación irregular y se quejan de sus bajos salarios, de que les pagan con retraso o de que no les pagan en absoluto. En muchos casos a las mujeres se les niega incluso la posibilidad de ir al médico si están enfermas. Siempre enviamos una carta al empleador cuando hay un conflicto laboral, pero la presión directa no es tan eficaz si no existen fundamentos jurídicos. Además demandar al empleador es un proceso largo y costoso y muchas personas no pueden permitírselo”, explica Ai-Jen Poo de la DWU.

En algunos casos, la DWU ha enviado piquetes frente a las casas de los empleadores y ha celebrado reuniones dirigidas al público en general sobre el tema de las violaciones en el puesto de trabajo. La DWU también se manifestó frente a la embajada para protestar por el tratamiento que el diplomático de turno había dispensado a una trabajadora doméstica.

La organización Andolan de Trabajadores del Sur de Asia, desafía a los empresarios abusivos y explotadores en varias campañas, como la Campaña para Incrementar el Salario Mínimo, que se coordina con otra organización comunitaria, la Organización de Comunidades Asiáticas CAAAV. Gracias al diálogo con funcionarios estatales y locales, al trabajo de los grupos de presión y a las manifestaciones públicas, Andolan trata de estimular una mayor acción en la legislación del salario mínimo en Nueva York. Andolan y CAAAV

abogan por la institución de un salario decente con el que se pueda vivir de unos 14\$ por hora.

Además, actualmente Andolan es la única organización que está realizando una campaña contra la inmunidad diplomática de los empleadores de Naciones Unidas. Andolan exige que la inmunidad diplomática no se utilice para evitar que los empleadores abusivos no se responsabilicen del tratamiento que dispensan a su personal doméstico.

Entre las actividades de la campaña se incluyen la organización de protestas frente a las casas y oficinas de los empleadores abusivos, sesiones educativas comunitarias y apoyo jurídico para las víctimas. En el pasado, Andolan organizó manifestaciones de trabajadores que habían sido explotados por empleadores de Naciones Unidas dirigidas a conseguir atención pública para la campaña y que estos se responsabilizasen.

Combinación de Varias Técnicas

Las acciones colectivas pueden ser eficaces a la hora de presionar a un empleador y resolver el asunto en cuestión mientras que los abogados continúan llevando a cabo otras acciones para asistir al trabajador. Pueden utilizarse varios métodos de forma simultánea, tales como negociar con el empleador, protestar e introducir el caso en algún organismo gubernamental.

Workplace Project, una organización que ha utilizado este método de trabajo para combatir la explotación de los trabajadores en sus trece años de historia, se creó en 1992 como respuesta a la explotación de los inmigrantes con bajos salarios de Long Island (Nueva York). Su objetivo es luchar por los derechos de sus trabajadores proporcionando información y orientación, y promoviendo la sindicación.

Workplace Project proporciona asistencia para encontrar soluciones a los abusos en el puesto de trabajo mientras el trabajador se comprometa con el apoyo mutuo a otros trabajadores que se unirán al comité de justicia. Los trabajadores están organizados en comités en las áreas de jornaleros, fábricas, mantenimiento de edificios y trabajo doméstico. “El hecho de que sea una organización les da la sensación a los trabajadores de que hay alguien que les cubre las espaldas y también les sirve para darse cuenta de que no son las únicas personas a las que les deben el salario sino que hay otros muchos trabajadores que tienen una alta probabilidad de estar en su misma situación”, explica Nadia Marin-Molina, Directora Ejecutiva.

La mayoría de los casos de explotación que lleva **Workplace Project** están relacionados con el impago de salarios a trabajadores en situación irregular.

En los casos de salarios impagados, la organización normalmente envía una carta al empleador para exigirle el pago e intentan celebrar una reunión para negociar el caso. Si el empresario rehúsa negociar, puede Workplace Project presente el caso ante el Ministerio de Trabajo estatal o federal o ante los tribunales de demandas de pequeñas cantidades en representación del trabajador. Dependiendo del caso en particular, la organización puede presentar el caso y continuar la negociación con el empleador además de asistir a los trabajadores en acciones colectivas.

“Puede que al principio un trabajador sea reacio a enfrentarse a su empleador, normalmente comienzan a enfadarse cuando ven que incluso después de varios intentos por parte de Workplace Project para resolver el problema a través de mediación, aún no se les ha pagado por su trabajo”, afirma Nadia Marín-Molina, Directora Ejecutiva.

En tales casos, los trabajadores se dirigirán en grupo a la casa o el negocio del empleador con un folleto. Le dicen que lo destruirán por el barrio ya que rechaza negociar. En una acción colectiva, los manifestantes fueron a la casa de un empleador que había acumulado una deuda enorme con trece empleados. Distribuyeron un folleto con el siguiente mensaje: SE BUSCA: GEORGE BESSER DE LA EMPRESA BESSER ROOFING. NO PAGA A SUS EMPLEADOS, CANTIDAD QUE DEBE A 13 TRABAJADORES: 25.077,75\$. “En casos como este, el empleador normalmente se pone furioso cuando ve el folleto y puede que se atenga a negociar. Pero si no negocia, los trabajadores continúan con sus acciones públicas”, afirma Nadia Marín-Molina.

CONCLUSIONES GENERALES

- Este capítulo se ha centrado en resolver la explotación y el abuso a través de la mediación entre empleadores y trabajadores, y a través de acciones colectivas. El objetivo es alcanzar un acuerdo con el empleador a través de la negociación.
- Hay varias razones por las que la mediación y las acciones colectivas pueden ser alternativas útiles para acabar con las disputas antes de presentar una demanda. Demandar en el sistema jurídico a menudo exige mucho tiempo y a muchos trabajadores en situación irregular les intimida presentar una demanda ante un organismo gubernamental que temen pueda deportarles. Esta situación puede evitarse mediando con el empresario. Además, la mediación y las acciones colectivas necesitan menos recursos y capacidades, lo que resulta beneficioso para las organizaciones con un tamaño limitado.
- La mediación ha probado ser una estrategia de éxito. El “peso” de ser de una organización tiene un impacto positivo en los empresarios que quieren evitar pasar por los diversos procedimientos administrativos de una demanda oficial. Por tanto, muchos están de acuerdo con la mediación. Algunas organizaciones amenazan con denunciar al empresario por emplear a ilegales, una estrategia que en muchos casos impulsa al empresario a negociar.
- Las acciones colectivas tales como las protestas públicas, las manifestaciones, las huelgas y las campañas pueden ser necesarias y útiles en situaciones en las que la mediación no consigue el objetivo deseado y en las que presentar una demanda no es la solución. El objetivo es presionar al empresario gracias a la concienciación pública y a través de una potencial pérdida de ingresos.

8. Reivindicar los Derechos de los Trabajadores en Situación Irregular en el Sistema Jurídico

“Como trabajadores en situación irregular, tenemos derechos, los sindicatos y el resto nos dicen qué hacer, pero el problema está en ejercerlos. Es como tener un Porsche y no saber conducir.”

Henry Cardona del Colectivo de los trabajadores y trabajadoras sin estatus legal de Ginebra (CTSSL)

Cuando la mediación y las acciones colectivas no influyen en la resolución de los problemas de abuso o explotación, los trabajadores en situación irregular tienen el recurso de demandar a través de los canales jurídicos. En muchas ocasiones, las leyes garantizan condiciones laborales justas para todos los trabajadores, independientemente de su estatus jurídico.

La información en este capítulo se divide en cuatro secciones principales. La primera sección destaca algunos de los obstáculos con los que se encuentran los trabajadores en situación irregular a la hora de presentar una demanda a través de los mecanismos oficiales y cómo conseguir superarlos.

La segunda y la tercera sección representan la parte central del capítulo. En la segunda sección, se presentan numerosos casos en los que las ONG y los sindicatos han asistido a los trabajadores en situación irregular presentando una demanda para obtener compensación para el trabajador en caso de accidente o lesión. La tercera sección se centra en los procesos de los conflictos laborales en los que están involucrados los trabajadores en situación irregular en los tribunales de diversos países. Como la información sobre los procesos jurídicos a menudo es específica para cada país, hemos optado por organizar por países la mayoría de la información.

La cuarta sección arroja luz sobre una reciente sentencia de un tribunal estadounidense que ha tenido un impacto negativo en los derechos de los trabajadores en situación irregular.

Obstáculos y Cómo Superarlos

Numerosos obstáculos impiden a los trabajadores en situación irregular obtener protección cuando la necesitan.

El miedo es quizás uno de los mayores obstáculos. Como hemos mencionado en el capítulo anterior, con frecuencia los trabajadores en situación irregular tienen miedo de utilizar los mecanismos gubernamentales para presentar una demanda por temor a que se conozca su estatus irregular y a que esto les lleve a la deportación. También tienen miedo de que si hablan de un empleador abusivo, esto tenga repercusiones negativas para sus familiares o amigos que pueden estar trabajando para el mismo empresario.

Las organizaciones lidian con el temor de los trabajadores en situación irregular a presentar una demanda proporcionándoles asistencia, informándoles de manera adecuada sobre sus posibilidades jurídicas y llevando su causa ante un tribunal (si tienen capacidad para hacerlo). Pero un abogado no puede forzar a un trabajador a presentar una demanda oficial contra su empleador. Tal como explica el abogado del Proyecto por la Justicia de los Trabajadores Inmigrantes del Campo, Greg Schell: “La mayoría de los trabajadores rehúsan hablar con un abogado y tienen miedo de perder su trabajo al estar en situación irregular. Sólo acuden a un abogado si sienten que no tienen nada que perder, si sienten que están destrozados y no quieren volver a trabajar para el mismo empresario”.

Es también difícil demostrar que han estado empleados realmente. Si un trabajador decide demandar oficialmente, tiene que tener pruebas que respalden su causa. En ausencia de un contrato por escrito, un trabajador en situación irregular tiene que proporcionar otro tipo de pruebas, una tarea que no es sencilla.

“Los trabajadores en situación irregular tienen el mismo problema que los nacionales que trabajan sin un contrato escrito”, afirma Norbert Cyrus del Consejo Social Polaco. “Tienen un contrato oral y eso es suficiente porque es

LA PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN IRREGULAR EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN LOS ESTADOS UNIDOS

Varios Estados Miembros de la Unión Europea garantizan la protección jurídica de los trabajadores en situación irregular.

Los trabajadores en situación irregular pueden demandar al empresario por impago de salario ante las magistraturas de trabajo en Bélgica, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Países Bajos y Portugal. Si el trabajador trabajaba en Bélgica, Alemania o Grecia y fue deportado o volvió de manera voluntaria a su país de origen, aún puede presentar demanda contra el empresario desde el extranjero.³⁶

Generalmente los trabajadores en situación irregular en Estados Unidos tienen los mismos derechos laborales según la mayoría de la legislación de derechos civiles y laborales que los trabajadores en situación irregular y que los ciudadanos, incluido el derecho al salario mínimo interprofesional y horas extras pagadas, prestaciones y compensación por invalidez, y unas condiciones seguras en el puesto de trabajo. Esta legislación también garantiza que no se les discriminará según la raza, género, religión o etnia en el puesto de trabajo.³⁷

Los trabajadores en situación irregular tienen derecho a un seguro por accidente en muchos de los países anteriormente mencionados y se benefician de compensaciones y de seguros por enfermedad laboral o accidente laboral. Normalmente la compensación proporciona cobertura médica, costes de rehabilitación y parte del salario durante el periodo en el que no pueden trabajar debido al accidente laboral. Este sistema también tiene disposiciones que garantizan la indemnización a los familiares de un trabajador fallecido en su puesto de trabajo.

No obstante, no es tarea fácil conseguir esta cobertura. Conseguir un certificado médico que confirme que una herida o un accidente están relacionados con el desempeño de tu trabajo no siempre es un proceso sencillo y directo. Los médicos pueden alegar que la herida de un trabajador se debe a la degradación de su salud más que al propio trabajo. Los trabajadores en situación irregular a menudo tienen que lidiar con proteger su derecho a compensación y se encuentran con obstáculos por parte de los empresarios y de las compañías aseguradoras, que intentarán evadir sus responsabilidades hacia estos trabajadores.

jurídicamente vinculante. Pero con un contrato oral necesitas a alguien que testifique que ambas partes tienen un acuerdo”.

“Superar este problema es posible”, afirma María Helena Bedoya del sindicato español Comisiones Obreras (CCOO). “Los tribunales asumen que tienen que aceptar la jurisprudencia si el trabajador puede probar que ha estado trabajando. Normalmente la prueba es algo físico, como una fotografía o un uniforme de trabajo. Pero también puede ser el hecho de que el trabajador sea capaz de describir el lugar donde ha trabajado, conozca el/los nombre(s) de su(s) jefe(s) y pueda aportar testigos que así lo corroboren”, afirma.

Otro obstáculo tiene que ver con los trabajadores en situación irregular que quieren iniciar un litigio contra el empleador, no simplemente presentar una demanda a través de un organismo administrativo (se explica en profundidad en

“Cómo pleitear contra empleadores abusivos en los Estados Unidos” en este capítulo).

Al iniciar un pleito legal se incurre en diferentes costes, particularmente la minuta del abogado. Lo más probable es que un trabajador en situación irregular no sea capaz de pagar minutas exorbitantes, que pueden llegar fácilmente a las varias decenas de miles de dólares.

Para cubrir los costes de la causa, a menudo los abogados proponen retener un porcentaje si se gana el pleito. No obstante, la cantidad que se le debe normalmente no es lo suficientemente elevada como para justificar que un abogado privado lleve el caso. Normalmente los abogados, las asesorías o el Fiscal General solo están interesados en aceptar llevar un litigio si se trata de un caso de un tamaño considerable, afirma Nadia Marín-Molina de Workplace Project. Pero la mayoría del tiempo los casos que llevan las

³⁶ Véase Norbert Cyrus, “Protective and Repressive Measures in EU Member States,” in Michele LeVoy, Nele Verbruggen, and Johan Wets, eds., *Undocumented Workers in Europe* (Leuven: PICUM and HIVA, 2004).

³⁷ Véase Anna Marie Gallagher, “The Situation of Undocumented Persons in the U.S.: A Practical Overview,” in Michele LeVoy, Nele Verbruggen, and Johan Wets, eds., *Undocumented Workers in Europe* (Leuven: PICUM and HIVA, 2004). Véase también AFL-CIO, “What Union Members Should Know About ... Legal Rights of Immigrants” disponible on-line en: <http://www.aflcio.org/issuespolitics/immigration/upload/LEGAL.pdf>, consultado el 2 de mayo de 2005.

LOS PROBLEMAS SUFRIDOS POR LOS TRABAJADORES QUE PRESENTAN UNA DEMANDA OFICIAL POR IMPAGO DE SALARIO

“Los trabajadores se encuentran con problemas en todos las etapas del proceso de demanda”, explica Alejandra Domenzain, Directora General de Sweatshop Watch. Su organización tiene una amplia experiencia con trabajadores del sector textil que han presentado demandas en California contra empresarios abusivos y explotadores. Algunos de estos problemas incluyen:

- Barreras idiomáticas
- Investigaciones de poca calidad
- Largas esperas
- Lagunas jurídicas para los empresarios
- Funcionarios que no hacen cumplir determinadas disposiciones del código laboral
- Presión sobre el trabajador para aceptar un acuerdo en lugar de continuar con el pleito

“En el caso de las demandas por impago de salarios en el sector textil, se puede llegar a un acuerdo en numerosos casos, pero con frecuencia esto significa que los trabajadores acepten unas cantidades de dinero increíblemente bajas que ni siquiera cubren la mitad del salario mínimo interprofesional o las horas extra que se les deben”, explica Alejandra Domenzain.

organizaciones sólo son de pequeñas cantidades de dinero. “Si no se le paga al trabajador una semana y resulta que se supone que iba a recibir 100\$ al día, entonces se le deben 500\$. Para un abogado, no vale la pena el dinero que se van a gastar para conseguir 500\$”, explica.

Reclamar una Compensación para los Trabajadores

Los trabajadores en situación irregular avanzan con dificultad y en unas condiciones pésimas y cada vez más degradantes, pero a menudo dudan de si informar sobre un accidente o una lesión debido a los numerosos obstáculos mencionados que les impiden exigir que se cumplan sus derechos legales. En algunas instancias, puede que tales problemas se conozcan solo cuando ocurre un accidente grave, tristemente.

Basándose en sus años de experiencia con trabajadores en situación irregular en el sindicato italiano Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), Francesco Ciafaloni de la Asociación IRES Lucia Morosini observa que es realmente muy difícil que los trabajadores en situación irregular protesten por sus condiciones laborales y exijan sus derechos, incluido el derecho a compensación o resarcimiento. “Nunca sabes con seguridad cuántos trabajadores irregulares hay en un cierto sector como por ejemplo el sector de la construcción, hasta que fallecen. Si alguien se cae de cuatro o cinco pisos y muere, entonces sabes que era un albanés en situación irregular”, afirma.

Los Sindicatos se Enfrentan a las Compañías de Seguros Portuguesas

Los dos sindicatos principales de Portugal han planteado ante la Seguridad Social numerosos casos de trabajadores en situación irregular que habían sufrido accidentes o lesiones en el trabajo.

En el sistema portugués, un porcentaje del salario del trabajador se destina a pagar la seguridad social. Se supone que el empresario debe pagar este importe a la compañía de seguros para todos y cada uno de sus empleados, explica Manuel Correia de la Unión de Sindicatos de Lisboa (USL). Este es el sistema habitual para los trabajadores con contrato, trabajadores en situación irregular incluidos. Incluso si el trabajador no tiene contrato, la legislación laboral estipula que mientras el empleador pague al trabajador, éste tiene derecho a estar protegido. En caso de accidente laboral, la aseguradora es responsable de iniciar el procedimiento necesario para compensar al trabajador.

La USL sabe que muchos de los problemas están relacionados con la seguridad y la sanidad de los trabajadores así como con numerosos accidentes, muchos de los cuales tienen consecuencias fatales. El sindicato ha luchado con las compañías aseguradoras para obtener compensaciones para muchos trabajadores africanos y europeos del Este en situación irregular y también para sus familias.

“Primero vamos a por el empresario, porque tienen que demostrar que han pagado a la aseguradora. Hay dos vías que puede seguir el empresario para obtener una póliza de seguros para un trabajador: o bien hacen una póliza nominativa para cada uno de sus trabajadores o hacen una póliza en blanco que se rellena con el nombre del

trabajador si ocurre algún accidente. Así que lo primero que hacemos si ocurre un accidente es asegurarnos de que el empresario pone el nombre del trabajador en esa póliza. Entonces la compañía de seguros tiene que investigar el accidente. Este proceso puede ser largo y arduo. Hay una falta de coordinación entre los distintos organismos gubernamentales, tales como los Servicios de Inmigración y el ACIME (el Alto Comisionado para la Inmigración y las Minorías Étnicas)", afirma Manuel Correia de la USL.

El sindicato apoyará la solicitud de indemnización para el empleado, pero en muchos casos las compañías de seguros proponen aportar tan solo una fracción de la cantidad a la que tienen derecho, explica Aquilino Joaquim Faustino Coelho del Sindicato de los Trabajadores de la Construcción, Mármoles y Maderas y Materiales de Construcción de Sur. "Está claro que las compañías de seguros persiguen beneficios, así que muchas veces solo ofrecen la mitad o ni siquiera un tercio de lo que el trabajador debería recibir".

Una Organización Francesa Lucha para Obtener una Compensación para los Agricultores Accidentados

Una organización francesa que trabaja principalmente con temporeros ha comprobado que en multitud de ocasiones los accidentes se producen en el campo debido a deficientes condiciones laborales.

Denis Natanelic del Colectivo de Defensa de los Trabajadores Extranjeros en el Sector Agrícola (CODETRAS) afirma que en muchas ocasiones los trabajadores de este sector se hacen lesiones de espalda, pero tienen dificultades para recibir una compensación por parte del empleador. Esto se debe a la ambigüedad entre una enfermedad o lesión que el trabajador sabe que está provocada por un accidente laboral contra lo que la Seguridad Social estima que es una degradación general en la salud del trabajador (ej. problemas debidos a la edad, al exceso de trabajo, etc.).

A pesar de los continuos conflictos, CODETRAS ha presentado demandas ante los tribunales administrativos para obtener compensaciones para los trabajadores y en algunos casos ha obtenido sentencias favorables.

En el verano de 2000, el **Colectivo de Defensa de los Trabajadores Extranjeros en el Sector Agrícola (CODETRAS)** conoció la situación de los temporeros que habían sufrido lesiones de espalda mientras trabajaban en el campo de la región Bouches du Rhône, en el sur de Francia. Uno de los trabajadores se había roto la cadera y se la tuvieron que sustituir por una artificial, pero ya nunca más pudo trabajar.

Tras recibir una indemnización dos años después del accidente, la Seguridad Social le ofreció el 14% de la pensión que le correspondía por accidente laboral. Los médicos estimaron que el 14% no era suficiente, así que impugnaron la oferta. Se celebró una vista y se decidió otorgarle el 18% de la pensión por accidente laboral. También impugnó esta sentencia, y finalmente le concedieron un 20%. Denis Natanelic de CODETRAS explica que el 20% "puede no ser un porcentaje muy alto, pero si un trabajador tiene un accidente laboral en Francia o tiene una enfermedad ocupacional y obtiene al menos un 20% de incapacidad permanente, entonces tendrá derecho al permiso de residencia".³⁸

También subrayó las dificultades a las que se enfrentan normalmente los trabajadores para obtener una compensación: "Incluso en un caso como este, donde estaba claro que el trabajador no podría volver a trabajar, resultó increíblemente difícil obtener incluso el 20% de pensión por accidente laboral".

Los Sindicatos Españoles Obtienen Indemnizaciones por los Trabajadores Fallecidos o Accidentados en el Trabajo

El sindicato Comisiones Obreras (CCOO) ha sido capaz de obtener indemnizaciones para los familiares directos de trabajadores en situación irregular fallecidos mientras trabajaban en España.

María Helena Bedoya, una abogada que trabaja en el Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE) del sindicato CCOO afirmó que el primer caso que llevó CCOO en representación de un trabajador en situación irregular era por accidente laboral. "Intervinimos en ese caso porque

³⁸ Para más información sobre el acceso de los inmigrantes en situación irregular a las compensaciones laborales en Francia, véase GISTI, Sans-papiers mais pas sans droits, 3ème édition (Paris: GISTI, 2004), disponible on-line en: <http://www.gisti.org/doc/publications/2004/sans-papiers/sommaire.html>, consultada el 14 de junio de 2005.

fue un shock para el sindicato darse cuenta de que si un trabajador en situación irregular sufría un accidente, no tendría ninguna compensación sencillamente porque su situación era irregular”, relataba.

Ese caso sentó precedente en los tribunales, que desde entonces analizan todas las situaciones posibles que podrían surgir respecto a las compensaciones de los trabajadores, tales como los numerosos accidentes en los que se vieron envueltos los trabajadores inmigrantes que ocurrieron durante la construcción del tren de alta velocidad AVE y la nueva línea de metro de Madrid. Se descubrió que esos trabajadores estaban en situación irregular y que les habían contratado subcontratistas que a su vez estaban contratados por agencias de empleo temporal.

“En estos casos, la primera cosa que hicimos fue ponernos en contacto con los consulados. El Consulado de Colombia fue particularmente eficiente a la hora de proporcionar asistencia jurídica porque había habido numerosos colombianos en situación irregular que habían muerto en su puesto de trabajo en España. Hemos sido capaces de conseguir indemnizaciones para las familias de esos trabajadores. También hemos trabajado junto con los consulados para que la transferencia de la indemnización de la compañía aseguradora a la familia se hiciese por valija diplomática, para que la familia tuviese la garantía de que el dinero no desaparecería en el bolsillo de algún abogado con el que hubieran tenido algo de contacto en España”, afirma María Helena Bedoya.

Además, el Sindicato de Obreros del Campo (SOC) también ha llevado varios casos de accidentes de trabajadores en situación irregular en España. Ha conseguido algún tipo de compensación en algunos casos pero no ha sido capaz de proseguir en otras instancias debido a las particulares circunstancias que rodean a este tipo de casos.

Gabriel M'Binki Ataya del SOC recuerda una tragedia que ocurrió cuando el empresario de un trabajador de Mali en situación irregular le proporcionó alojamiento en una granja donde estaban almacenados varios productos químicos.

“La cama del trabajador estaba en un almacén, justo al lado de los contenedores de sustancias tóxicas. Una noche, se levantó a beber algo y bebió por error de uno de esos contenedores. Se le hospitalizó y murió poco después. Podríamos haber conseguido una indemnización para su familia pero el empresario ni siquiera quería decir que había trabajado para él, y no pudimos reclamar nada. El trabajador no tenía familia directa en España, solo primos

lejanos, y por desgracia no pudimos localizar a su familia ni recabar más información sobre él para seguir con el caso”, explicó.

Defender el Derecho de los Trabajadores a un Seguro de Accidentes en Alemania

Los trabajadores en situación irregular que viven en Alemania tienen derecho a un seguro de accidentes y en algunos casos han conseguido alguna indemnización.

“El empresario tiene que registrar a todos sus empleados y si no lo hace, la compañía de seguros tiene que pagar por el empresario. Presentamos una demanda por un trabajador de la construcción polaco en situación irregular que se había caído y había sufrido una grave herida en la pierna y en la cadera, que le dejó en silla de ruedas. El seguro de accidentes cubrió los costes hospitalarios y la rehabilitación, también pudo conseguir una pensión”, relata Norbert Cyrus del Consejo Social Polaco, una organización con sede en Berlín.

Los trabajadores domésticos en Alemania también tienen derecho a un seguro por accidente, independientemente de su estatus jurídico. “Los empresarios tienen la obligación de asegurar a sus trabajadores domésticos, tanto si su situación es irregular como si no. Tienen derecho a beneficiarse de una pensión si sufren un accidente, y si éste es fatal, su cónyuge e hijos también pueden reclamar sus derechos”, afirma Norbert Cyrus.

La Organización Estadounidense de Mujeres Campesinas Destaca la Importancia de la Prevención y de la Intervención

Una organización de California sigue un método doble a la hora de abordar el tema de la seguridad y la salubridad en el trabajo destacando la importancia de la prevención así como de la intervención en situaciones en las que los trabajadores han estado expuestos a sustancias tóxicas. Prioriza el tomar conciencia de los peligros de los pesticidas para que las mujeres que trabajan en el campo californiano puedan evitar situaciones en las que estarían expuestas innecesariamente y ayuda a las mujeres a presentar demandas para conseguir compensaciones.

Mily Treviño Saucedo, Directora Ejecutiva de la Organización en California de Líderes Campesinas, solía trabajar como campesina en California y sabe qué es no saber los efectos de los pesticidas.

“Sólo sabes que te están rociando con productos químicos y no sabes lo peligroso que es porque no tienes esa información. Sólo sabes que estás enferma y que tienes miedo a dejar de trabajar porque te despedirían. O muchas veces, por la falta de centros de salud, no acudes al médico para obtener cuidados prenatales porque ni siquiera te das cuenta de que estás embarazada. Pero un buen día estás trabajando en el campo y de repente abortas. Si te pones a pensar recuerdas que durante unos días olía muy mal y quizás hayas sufrido un aborto porque trabajaste en el campo mientras lo rociaban con pesticidas. O los pesticidas te han intoxicado porque tienes miedo de ir al hospital porque no tienes papeles. Así que cuando tu jefe te dice que te vayas a casa y que vuelvas en dos días a otra zona de trabajo, no protestas. Más tarde sabes que aunque estés en situación irregular, tienes derechos igualmente, así que te citas con la organización para que escuche tu caso. Pero para ese momento los agentes químicos ya están disueltos y no se pueden detectar en sangre, así que llegas tarde para hacerte las pruebas pertinentes. O puede que ya sepas que tienes derechos, así que si te encuentras mal, vas al médico. Pero a veces los médicos no están preparados para tratar el impacto de los pesticidas en la salud, así que no hacen las pruebas pertinentes y acaban examinándote por otra cosa, como por ejemplo una intoxicación alimentaria... ¿Qué puedes hacer en situaciones como esta? ¿Cómo puedes probar que has sufrido la intoxicación de un pesticida? Es una situación muy complicada”, afirma Mily Treviño Saucedo.

Uno de los métodos que la **Organización en California de Líderes Campesinas** ha empleado para encontrar una respuesta a los problemas de salud y seguridad en el puesto de trabajo es educar a sus socias sobre los distintos modos de en las ellas pueden prevenir la intoxicación por pesticidas.

Cuando la organización comenzó a abordar el problema de la intoxicación por pesticidas, el personal se dio cuenta de que aunque se formaba a las mujeres en sus puestos de trabajo sobre cómo prevenir la intoxicación, esas breves presentaciones eran totalmente insuficientes. La ley exige a los empresarios que informen a sus trabajadores sobre el tipo de productos químicos que se utilizan en el trabajo, pero lo que hacían eran presentaciones de diez minutos y que los trabajadores firmasen unas tarjetitas que decían que se les había informado, aunque lo que

exige la ley es que la formación dure todo un día, explica Mily Treviño Saucedo, Directora Ejecutiva.

La Organización en California de Líderes Campesinas decidió por tanto formar a las trabajadoras para asegurarse de que entendían que tenían que dejar el campo y decir al resto de trabajadores que lo abandonasen si encontraban polvo de pesticida o veían que un campo cercano estaba siendo rociado. “Muchas veces las mujeres presionan a los jefes para que evacúen al resto de trabajadoras hasta que puedan volver a trabajar o van a otro campo a trabajar mientras tanto. Queremos estar seguros de que nuestras socias entienden cómo funcionan los pesticidas y cómo estar alerta y detectarlos por el olor y el polvo blanco. Tienen que saber que los pesticidas son peligrosos porque tardan en hacer efecto y en descomponerse. Ese es el motivo por el que hacemos hincapié en la formación de los miembros de la comunidad, para que estén plenamente informados de estos peligros”, explica Mily Treviño Saucedo.

Si las trabajadoras están intoxicadas, la Organización en California de Líderes Campesinas les ayuda presentar una demanda para obtener una compensación y en algunos casos también lleva la causa ante los tribunales. Las organizaciones no gubernamentales Californianas por la Reforma de Pesticidas y Red de Acción contra los Pesticidas han apoyado el esfuerzo de iniciar un proceso jurídico aportando sus servicios jurídicos o abogados privados. La Organización en California de Líderes Campesinas también colabora con varias organizaciones que trabajan en temas medioambientales a nivel estatal, nacional e internacional, actuando como asesores o participando en el consejo directivo. Gracias a esta colaboración, nos aseguramos de que las preocupaciones de las campesinas están en la agenda de todas estas organizaciones en la lucha contra los pesticidas.

Presentar Causa ante la Magistratura de Trabajo

Si un trabajador en situación irregular quiere iniciar una causa contra un empleador abusivo ante la magistratura de trabajo, la preocupación principal de este organismo jurídico es determinar si se respetan unas condiciones laborales justas, no si el trabajador está o no en situación irregular.

En muchos países europeos las Magistraturas de Trabajo no tienen el deber de denunciar a los trabajadores a las autoridades de inmigración simplemente porque su situación sea irregular. Estos dos organismos no comparten información, ya que esto chocaría con la idea de protección.

En Estados Unidos, ni los tribunales ni los organismos gubernamentales informan de manera automática a las autoridades de inmigración cuando un trabajador irregular demanda a su empresario. Diversos grupos por todo el país trabajan junto con la policía, con las autoridades y con todo tipo de organismos gubernamentales para asegurarse de que haya un cortafuegos, afirma Rebecca Smith, Coordinadora del Proyecto de Trabajadores Inmigrantes del Proyecto Nacional de Ley de Empleo (NELP).

Las siguientes secciones describen las prácticas jurídicas de varios países europeos así como también las de Estados Unidos relacionadas con los derechos laborales de los trabajadores en situación irregular. Se incluyen ejemplos de demandas colectivas y un enfoque internacional de la abogacía.

Una ONG Apoya las Demandas Laborales ante las Magistraturas de Trabajo de Alemania

Una situación en la que la Magistratura de Trabajo estaría obligada a informar sobre el estatus de un trabajador podría llegar a suceder en Alemania. La ley exige que todos los organismos públicos de Alemania estén obligados a notificar a la Oficina de Extranjería la información recibida sobre los trabajadores en situación irregular durante el curso del servicio público. La legislación implica que aunque los trabajadores en situación irregular en teoría tienen el derecho a presentar una demanda ante la Magistratura, la información sobre su estatus se comunica a pesar de todo a las autoridades de inmigración y se arriesgan a la deportación.

Al examinar el teórico deber de las Magistraturas de Trabajo de informar sobre el estatus, Norbert Cyrus del Consejo

Social Polaco estima que aunque las magistraturas están obligadas a informar a la Oficina de Extranjería, no tienen por qué investigar el permiso de trabajo y de residencia de dichos trabajadores. Esta distinción entre la obligación de transmitir pero no de examinar el estatus abre una oportunidad para que los trabajadores en situación irregular puedan demandar ante la Magistratura.³⁹

A partir de esta importante distinción dentro del sistema jurídico, el Consejo Social Polaco, una organización con sede en Berlín, ha ayudado a numerosos trabajadores en situación irregular a presentar demandas contra empleadores abusivos ante la Magistratura de Trabajo y ha tenido éxito en muchos casos.

Hasta 1997, no había habido ninguna causa en tribunales alemanes en las que los trabajadores en situación irregular hubiesen solicitado el pago de los salarios retenidos por sus empleadores. “Era bastante general tener la convicción de que los trabajadores en situación irregular no tenían derechos en absoluto”, explica Norbert Cyrus del **Consejo Social Polaco**. Al investigar y apoyar casos de inmigrantes en situación irregular con contratos legales, el Consejo Social Polaco adquirió el conocimiento y la experiencia de los procesos que lleva a cabo la Magistratura de Trabajo en Alemania. La organización observó que las magistraturas en general no estaban obsesionadas con el estatus de los trabajadores. Si un trabajador en situación irregular presenta una demanda contra el empresario, todavía existe la posibilidad de que un juez pueda informar sobre el trabajador a las autoridades de inmigración, pero el riesgo es más bien bajo.

Mientras tanto, el Consejo Social Polaco ha estado lidiando con varios casos en los que los empresarios abusaron de los trabajadores, muchos de los cuales estaban en situación irregular. En primer lugar la organización trató de resolver estos problemas mediando con el empresario y esto funcionó en algunos casos. No obstante, en otros casos no funcionó porque el empresario no respondió a la carta de demanda, no se sabía dónde estaba o simplemente se negó a pagar. Si no era posible alcanzar una solución a través de la mediación, el trabajador tenía que decidir si quería llevar el caso ante la magistratura. Había un ligero riesgo de que pudieran

³⁹ Véase Norbert Cyrus, “Representing Undocumented Migrant Workers in Industrial Tribunals: Stimulating NGO Experiences from Germany,” en Michele LeVoy, Nele Verbruggen, and Johan Wets, eds., *Undocumented Workers in Europe* (Leuven: PICUM and HIVA, 2004).

ser deportados, simplemente porque no había casos anteriores de trabajadores en situación irregular que hubiesen presentado demandas ante la Magistratura de Trabajo en Alemania. Si un trabajador decidía llevar su caso ante el tribunal, el Consejo Social Polaco le ayudaba a recabar pruebas de que le habían engañado para que la causa tuviera fundamento jurídico.

Con frecuencia reunir pruebas es un proceso laborioso que conlleva presentar una demanda dentro de un determinado plazo (ej. en algunos sectores un trabajador solo tiene dos meses para presentar una demanda relacionada con el trabajo) y además el trabajador tiene que llevar la cuenta de todas las horas trabajadas así como del salario demandado. Fotos o testimonios de testigos que confirmen que esa persona trabajó para el empresario también pueden constituir una prueba.

De 1997 a 2001, el Consejo Social Polaco llevó once casos en los que varios empleadores habían timado a 27 trabajadores en situación irregular. En nueve de los casos los trabajadores apelaron ante la Magistratura de Trabajo y en algunos de los casos se celebró una vista con una sentencia en firme a favor de los trabajadores en situación irregular. La Magistratura de Trabajo falló en enero de 2003 que los empleadores de una trabajadora doméstica polaca tenían que pagarle un salario de 1.700€. A la trabajadora, a la que habían despedido tras tener un accidente laboral sin que se le proporcionasen cuidados médicos, también le concedieron una pequeña pensión porque se había amputado la yema de un dedo, lo que se le reconoció como incapacidad laboral parcial.

Fallo Histórico en los Tribunales Españoles Ganado por un Sindicato

Los trabajadores en situación irregular en España tienen derecho a presentar una demanda contra el empresario para el que trabajan ante un tribunal. El Tribunal Supremo estableció este derecho en 2002 al fallar que un trabajador debe ser considerado un trabajador, independientemente de su estatus jurídico. La sentencia, fallada el 14 de mayo de

2002 por el Tribunal Supremo de Cataluña, se remitió a un caso presentado por el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) el 4 de diciembre de 2000. El fallo también estipulaba que se procedería penalmente contra aquel empresario que fuese culpable de explotar a un trabajador.

Antes de la histórica sentencia, un trabajador no podría presentar una demanda por impago u otro tipo de retribución que se le debiese si su empleo era irregular. Como conse-

IMPORTANTE SENTENCIA A FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN IRREGULAR EN REINO UNIDO

Los trabajadores en situación irregular en Reino Unido se enfrentan a dificultades si deciden presentar una demanda contra su empleador en la magistratura de trabajo porque esta última puede declinar la admisión de demandas de trabajadores que se considera que no tienen contratos legales. Estos trabajadores también temen que al revelar su estatus irregular a un organismo oficial puedan deportarles (consulte la sección "Obstáculos y cómo superarlos" al inicio de este capítulo). El siguiente caso es una excepción.

Sharma contra Hindu Temple (EAT/253/90)

Se trajeron diecisiete canteros de la India rural para construir un templo Hindú en Wembley (Reino Unido). Vivían en la zona de la construcción en unas condiciones lamentables. Les habían dicho que recibirían 190€ a la semana (unos 280€ aproximadamente), pero de hecho les estaban pagando 125€ al mes (unos 183€) o lo que es lo mismo, 30 peniques por hora (43 céntimos de euro aproximadamente). Los empresarios argumentaron que no tenían que pagar el salario mínimo interprofesional en base a que los trabajadores estaban en situación irregular.

El sindicato de la construcción UCATT asumió el caso. El Tribunal de Recursos de Empleo (EAT), de sus siglas en inglés, afirmó que era necesario tener en cuenta la política pública, que era garantizar que todos los trabajadores tenían que disfrutar del salario mínimo establecido. Se obligó al empresario a pagar a los trabajadores un total de 100.000€ por impago de salario (aproximadamente 146.657€).⁴⁰

⁴⁰ Véase Bridget Anderson and Ben Rogaly, "Forced Labor and Migration to the UK", estudio preparado por COMPAS en colaboración con el Congreso de Sindicatos, disponible on-line en: <http://www.compas.ox.ac.uk/publications/papers/Forced%20Labour%20TUC%20Report.pdf>, consultado el 12 de agosto de 2005. Véase también TUC and JCWI, *Migrant Workers: A TUC Guide* (Londres: TUC and JCWI, 2002); TUC, *Overworked, underpaid and over here: Migrant Workers in Britain* (Londres: TUC, 2003).

cuencia de la sentencia, los tribunales aplicaron la jurisprudencia y reconocieron que aunque un trabajador tuviese un estatus irregular, aún así sus derechos laborales eran inalienables.⁴¹ “Un juez de la magistratura no está en absoluto interesado en saber si un trabajador es legal o no. La única cosa que les importa es el tema laboral en cuestión”, afirma María Helena Bedoya de CCOO.

El sindicato ha lidiado con numerosos casos de trabajadores que buscan asistencia en el sindicato porque el empresario no les paga o les despide injustamente. “Nos hemos encontrado con muchas situaciones en las que los trabajadores han sido despedidos y cuando protestan, el empresario o jefe les golpea o les hiere. Muchas veces estos empresarios creen que solo porque el trabajador está en situación irregular, no les denunciará a la policía ni llevarán el caso más lejos”, explica María Helena Bedoya.

Cuando el trabajador se dirige a un sindicato para pedir ayuda, CCOO les acompaña a la policía para denunciar al empresario por abusar del trabajador físicamente, y el abogado del sindicato presenta una demanda por impago de salario de manera inmediata.

En años anteriores Comisiones Obreras (CCOO) ha defendido y ganado varios casos en los que estaban implicados trabajadores en situación irregular que habían demandado al empresario.

Uno de los casos más influyentes fue uno relacionado con 38 ecuatorianos en situación irregular que estaban empleados en una empresa maderera clandestina. Se explotaba continuamente a los trabajadores y se les había despedido sin recibir su sueldo. CCOO se responsabilizó del caso e hizo una triple defensa exigiendo que: 1) la Magistratura del Trabajo pagase el salario a los trabajadores; 2) se procedería penalmente contra el empresario por violar los derechos laborales del trabajador; and 3) se otorgase a los trabajadores un permiso de residencia para que colaborasen con la justicia en un caso relacionado con la explotación laboral. CCOO ganó en las tres áreas.

“Ganar un caso relacionado con un trabajador en situación irregular tiene más valor que ganar un caso de un trabajador inmigrante legal porque esos casos representan un desarrollo muy importante en la legislación española”, afirma María Helena Bedoya de CCOO.

Los Trabajadores en Situación Irregular Presentan Demandas ante el Fiscal del Estado Portugués

Las organizaciones y los sindicatos muy a menudo utilizan canales jurídicos para ocuparse del creciente problema de los conflictos laborales relacionados con los trabajadores en situación irregular.

Manuel Correia de la Unión de Sindicatos de Lisboa (USL) afirma que solo en su sindicato pueden haberse presentado más de 1.000 conflictos laborales en un momento determinado. Aunque no están predominantemente relacionados con los trabajadores inmigrantes, en algunos sectores (como en el sector de la construcción), la mayoría de las disputas laborales están relacionadas con los trabajadores en situación irregular. El sector hotelero es otro claro ejemplo, ya que el 70% de los conflictos laborales tienen que ver con trabajadores inmigrantes, muchos de los cuales son brasileños en situación irregular que encontraron trabajo en el sector hotelero gracias a su conocimiento del idioma y la cultura portuguesas, afirma Yasmine Arango Torres de la USL. “Todos los días de tres a cinco trabajadores en situación irregular acuden a nuestra oficina de Santarém con problemas laborales”, afirma Aquilino Joaquim Faustino Coelho del Sindicato de Trabajadores de la Construcción, Mármoles y Maderas y Materiales de la Construcción del Sur.

Para encontrar una solución a estos problemas dichos sindicatos y organizaciones de Portugal primero tienen que iniciar una mediación entre el empresario y el trabajador. Muchos conflictos laborales se solucionan de este modo, pero aquellos que no, pueden llevarse ante el Fiscal del Estado (Ministério Público portugués) y ante las Magistraturas de Trabajo.

⁴¹ Además, la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo ha generado una interesante jurisprudencia sobre los derechos laborales de los trabajadores en situación irregular. Un ejemplo notable (entre otros muchos) es la sentencia del 9 de junio de 2003 de la Sala IV del Tribunal Supremo (Recurso 4217/2002 presentado por el juez Martínez Garrido). En un recurso para estandarizar la doctrina, la sentencia dicta que los trabajadores inmigrantes que no tienen permiso de trabajo ni de residencia pero que están empleados, tienen derecho a recibir prestaciones de la Seguridad Social si han tenido un accidente en su puesto de trabajo, y también a disfrutar de cuidados médicos y de prestaciones financieras en las mismas condiciones que los trabajadores españoles.

En Portugal, estos organismos han demostrado en la práctica que el estatus irregular de los trabajadores no tiene que ser un factor que les impida tener acceso a los canales jurídicos.

Se recurre al Fiscal del Estado y a las Magistraturas de Trabajo en casos en los que ha habido despido u otro problema laboral, como por ejemplo impago de salario. Se contacta a Inspección Laboral si el trabajador aún es empleado pero tiene un problema en el trabajo, como por ejemplo un retraso en el pago del salario.

“En numerosas ocasiones cuando se despide a los trabajadores en situación irregular o tienen algún otro problema laboral, los empresarios utilizarán el siguiente argumento: “Bueno, eres ilegal así que no puedes hacer nada”. Afortunadamente aquí en Portugal, eso no es así. El trabajador ya está bastante desprotegido, y si encima el empresario les explota y ni siquiera tuvieran derecho a que se les represente ante la institución adecuada, ¡entonces realmente sería la ley de la selva!”, afirma Gustavo Behr de la Casa do Brasil de Lisboa.

Su organización nunca se ha encontrado con casos en los que un trabajador en situación irregular no haya sido capaz de demandar a través de los canales pertinentes. Al Fiscal del Estado de las Magistraturas de Trabajo normalmente no le preocupa si un trabajador tiene un estatus jurídico legal en Portugal o no, sino que simplemente verifica si se está respetando el contrato y si no es así, entonces actuará conforme a derecho.

Los sindicatos descritos anteriormente tienen departamentos jurídicos y representan a los trabajadores en situación irregular ante las Magistraturas de Trabajo. Ha habido muchos casos que han llevado estos sindicatos en los que los trabajadores en situación irregular han podido lograr una sentencia a su favor. Asimismo dos organizaciones no gubernamentales de Lisboa han dado pasos importantes para informar a los trabajadores en situación irregular sobre las posibilidades de presentar una demanda en las Magistraturas de Trabajo y para guiarles en el proceso jurídico.

Los programas de asesoría jurídica de la Casa do Brasil de Lisboa y Serviço Jesuíta aos Refugiados (JRS) proporcionan orientación e información a los inmigrantes sobre la legislación migratoria en general así como

sobre la legislación laboral. Los programas están dirigidos por abogados que normalmente acuden a las organizaciones por la tarde para proporcionar asistencia jurídica voluntaria. José Manuel Macedo Vilaça, abogado voluntario de JRS, afirma que muchos de los casos de problemas laborales que lleva el programa de asesoría jurídica de JRS tienen que ver con salarios impagados o infrapagados. Gustavo Behr, abogado voluntario de la Casa do Brasil de Lisboa, afirma que todos los casos relacionados con el trabajo que lleva esta organización tienen que ver con trabajadores brasileños en situación irregular, la mayoría están relacionados con trabajadores que han sido despedidos de sus trabajos sin haberles pagado.

Tanto el JRS como la Casa do Brasil de Lisboa normalmente remiten a los trabajadores en situación irregular al Fiscal del Estado para que demandan a su empleador. Gustavo Behr explica lo que sucede durante un proceso típico en el que participa el Fiscal del Estado: “El trabajador en situación irregular se dirige a la Fiscalía del Estado para presentar una demanda contra su empleador. En un determinado periodo de tiempo, al trabajador se le requiere que acuda a la Fiscalía junto con el empleador para un primer intento de reconciliación antes de comenzar un proceso legal. Si en esta fase no son capaces de llegar a un acuerdo, entonces al Fiscal del Estado se le asignará la defensa del trabajador y presentará una demanda inicial en la que se expliquen las exigencias del trabajador. Si aún no hay acuerdo tras la primera demanda, entonces el empleador tiene diez días para contestarla. Ante la falta de acuerdo, el caso llega a la Magistratura de Trabajo. Si hay pruebas evidentes de explotación, entonces el caso se resuelve favorablemente para el trabajador”.

Al Fiscal del Estado se le requiere por ley que proporcione asistencia a todos los trabajadores, independientemente de su estatus jurídico. Aunque la legislación portuguesa ha distinguido tradicionalmente entre trabajadores legales y en situación irregular, las prácticas de las Magistraturas de Trabajo han hecho que desaparezcan las diferencias entre estos trabajadores. “En cuanto a los problemas laborales, el método de presentar una demanda ante el Fiscal del Estado es bastante eficaz, y normalmente las demandas se resuelven. En un caso que tenga que ver por ejemplo con un retraso en el pago del salario, el empleador recibe una notificación oficial

para presentarse ante el tribunal. Si el empleador no aparece, entonces se le multa”, explica José Manuel Macedo Vilaça. “Creo que este sistema es preferible al juicio jurídico tradicional con abogados de por medio porque parece que funciona mejor y es más eficaz. Además, el Fiscal del Estado tiene unos poderes de los que carecen los abogados”, añadió.

La Red Francesa Aporta Conocimiento sobre los Casos de los Campesinos

El Colectivo de Defensa de los Trabajadores Extranjeros del Sector Agrícola (CODETRAS) impulsa el refuerzo de reafirmación de los campesinos inmigrantes en Francia al aportar información sobre los distintos casos que se han presentado ante las Magistraturas de Trabajo.

CODETRAS ha podido localizar a ocho abogados de la región de Bouches du Rhône que trabajan en estos casos y solicitarles su participación en la red para compartir información y adoptar una estrategia común. A los abogados se les pidió también que informasen a las organizaciones de CODETRAS sobre el seguimiento de los casos para que la información y las experiencias pudiesen utilizarse en otros casos.

“No es siempre fácil que los abogados trabajen juntos pero algunos han mostrado un gran interés en trabajar con CODETRAS y han acordado compartir información sobre sus casos. Creemos que es importante conocer el resultado de los casos y también saber más acerca del tipo de análisis utilizado por los distintos abogados, sobre todo si ha tenido éxito y puede aplicarse a otros casos”, explica Denis Natanelic de CODETRAS.

CODETRAS también ha desarrollado un repertorio que clasifica los distintos conflictos laborales entre los trabajadores y sus empresarios presentados a través de los canales jurídicos. Cada archivo se actualiza de forma continua y contiene información específica sobre el caso, los datos de contacto del abogado, el estado actual del caso y el tipo de sentencia fallada. Como las organizaciones locales que se encuentran a diario con este tipo de temas contactan a menudo con las organizaciones de CODETRAS, el repertorio es una herramienta útil para contactar con la organización o el abogado de la red que tenga experiencia en un determinado tema, afirma Denis Natanelic.

Impulso de Demandas Judiciales contra Empresarios Abusivos en Estados Unidos

La mayoría de los conflictos laborales de los trabajadores en situación irregular y de los empresarios en Estados Unidos se gestionan a través de los organismos administrativos de los distintos Estados, antes que a través de demandas judiciales, afirma Ana Avendaño, Consejera General Asociada y Directora del Programa de Trabajadores Inmigrantes de la Federación Norteamericana de Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). “Hay muy pocas ONG o abogados que litiguen en representación de los trabajadores en situación irregular porque no es factible económicamente gestionar casos individuales”.

No obstante, varias ONG han colaborado con abogados voluntarios para impulsar las demandas judiciales contra empresarios abusivos. En numerosos casos la sentencia ha sido favorable al trabajador en situación irregular.

El Restaurant Opportunities Center of New York (ROC-NY) funciona con abogados voluntarios y recientemente ha ganado demandas judiciales de larga duración contra dos restaurantes en la ciudad de Nueva York por discriminación e impago de horas extra a 23 trabajadores, la mayoría de los cuales eran inmigrantes mexicanos. ROC-NY ayudó a los abogados del Centro de Justicia Urbano, la Asesoría de Derechos de los Inmigrantes de la Escuela de Derecho CUNY y un bufete de abogados privado a gestionar casos contra los restaurantes Cité y Park Avenue Cafeen de la ciudad de Nueva York. ROC-NY inició una campaña de un año y medio contra los propietarios de los restaurantes, utilizando métodos como litigios, protestas y reparto de cuentas frente a los restaurantes, con cobertura mediática y visitas de clérigos.

“Hicimos protestas casi todas las semanas, pero eso no funcionaba, así que decidimos cambiar de táctica. Dejamos de convocar protestas pero fuimos todos los días frente a los restaurantes a repartir folletos de “Especiales del día: servimos prácticas laborales injustas” (véase el capítulo siete)”, narró Sekou Siby, Coordinador de ROC-NY.

En enero de 2005, el ROC-NY consiguió 164,000\$ para los 23 trabajadores cuando los ejecutivos del grupo empresarial dueño de los dos restaurantes acordaron resolver la demanda judicial. En una entrevista con el New York Times, Saru Jayaraman, Directora Ejecutiva del ROC-NY comentaba la importancia de la victoria: “Es

LOS RECORTES PRESUPUESTARIOS AFECTAN A LA CAPACIDAD DE LAS ONG DE REPRESENTAR LEGALMENTE A TRABAJADORES EN SITUACIÓN IRREGULAR EN ESTADOS UNIDOS

Uno de los motivos por los que las ONG en Estados Unidos se apoyan en la asistencia de los abogados voluntarios se debe a los recortes graduales que han venido llevando a cabo el gobierno federal a los programas de servicios jurídicos durante los últimos veinte años.

A finales de los 80, la Administración Reagan recortó los fondos de las organizaciones no gubernamentales que proporcionaban servicios jurídicos a los inmigrantes en situación irregular. Estos recortes presupuestarios tuvieron un serio impacto en organizaciones tales como el Proyecto Nacional de Ley de Empleo (NELP), de sus siglas en inglés, cuyo mayor soporte en ese momento era la financiación federal para llevar a cabo su trabajo como centro de apoyo asesor jurídico en temas laborales para los trabajadores con bajos salarios, asegura Cathy Ruckelshaus, Directora de Litigación de NELP. Numerosas organizaciones estuvieron obligadas entonces a buscar otro tipo de financiación si en su misión se incluía proporcionar servicios jurídicos a los inmigrantes en situación irregular.

La situación empeoró en 1996, cuando el Congreso estadounidense decidió dirigirse a los programas de servicios

jurídicos con fondos federales restringiendo aún más su financiación. Con la nueva legislación en la mano, si una organización aceptaba dinero del gobierno federal, tenía que prometer que no representaría a trabajadores en situación irregular con dinero de otras fuentes, financiación privada incluida. Las organizaciones que necesitaban financiación federal para existir estuvieron por tanto obligadas a negarles la asistencia jurídica a los inmigrantes en situación irregular o a depender exclusivamente de la financiación privada para poder seguir con su trabajo.

Como consecuencia, miles de abogados por todo el país que proporcionaban asistencia jurídica a inmigrantes en situación irregular ya no estaban disponibles tras 1996, depositando toda la presión en las organizaciones que continuaron el trabajo (sin financiación federal). Se establecieron algunas organizaciones con fondos privados que proporcionaban servicios jurídicos a los inmigrantes en situación irregular en algunos estados. Pero en ciertas zonas del país como el sureste, que históricamente ha tenido la concentración más alta de trabajadores con bajos salarios, solo hay un puñado de organizaciones que pueden proporcionar servicios jurídicos a los trabajadores en situación irregular.

una gran victoria para un centro de trabajadores que no es un sindicato plantarle cara a uno de los actores principales del sector y ganar con una sentencia tan buena para nosotros, que va mucho más allá de la mejora de las condiciones laborales. Estos problemas prevalecen en el sector y esta sentencia debería servir para mandar una señal".⁴²

Una de las principales estrategias de la Organización Andolan de Trabajadores del Sur de Asia en su defensa de los derechos de los trabajadores en situación irregular es que las demandas se resuelvan en contra de los empleadores abusivos además de exponerles ante la opinión pública. Las demandas incluyen la infracción del salario mínimo interprofesional, de la legislación laboral estatal, de acoso y abusos sexuales, agresión y detención ilegal.

Los casos relacionados con abusos y explotación a los trabajadores domésticos se han resuelto con el pago de salarios y la compensación por otros perjuicios.

Un trabajador doméstico lucha contra los empresarios abusivos: el caso práctico de un miembro de la organización Andolan de Trabajadores del Sur de Asia

Marjina llegó a Estados Unidos desde Bangladesh con un visado temporal para trabajar como empleada doméstica de una familia india. Tras llegar a Estados Unidos y decirle sus empleadores que tenía infringir el tiempo de validez de su visado, Marijna estuvo forzada a trabajar 80 horas a la semana sin vacaciones y sufriendo graves abusos verbales. Entre sus

⁴² Para más información sobre la demanda, consulte Steven Greenhouse, "Two Restaurants to Pay Workers \$164,000," New York Times, 12 de enero 2005, disponible en el sitio web de ROC-NY: <http://www.rocnyc.org/programs-corporatecampaigns.htm>, consultado el 17 de abril de 2005.

tareas estaba cocinar tres comidas diarias para una familia de doce miembros, limpiar, lavar los platos a mano, lavar la ropa para la familia nuclear y extensa, planchar y retirar la nieve, además de cuidar de dos niños, un bebé recién nacido incluido. Por hacer todo este trabajo a Marjina le pagaban solamente 100\$ al mes, un salario que ella nunca vio porque se lo mandaban directamente a su familia en Bangladesh.

Marjina escapó de esta situación de abuso en 1999 y decidió trabajar para otra familia de Bangladesh que vivía cerca y que le había prometido pagarle un salario más alto. Marjina sufrió una situación extremadamente dura con la nueva familia, sufrió abusos sexuales y de nuevo su salario era muy bajo. Al quejarse a la esposa sobre el abuso al que le sometía el marido, la echaron de casa sin poder recoger ninguna de sus pertenencias y se vio forzada a arreglárselas por sí misma sin apenas dinero y con muy poco conocimiento de inglés. En su camino a Nueva York, un conductor de autobús la puso en contacto con una propietaria de un establecimiento hindú con quien pudo comunicarse y llamó a algunos contactos para localizar a alguien que pudiese ayudarla. Gracias a este encuentro casual, Marjina se puso en contacto con Andolan.

Gracias al apoyo de Andolan, Marjina conoció a uno de los muchos abogados que trabajaban para Andolan de forma gratuita y voluntaria y decidió presentar una demanda judicial contra sus dos empleadores previos. Tras ganar una de las causas en 2002, Marjina consiguió ganar el segundo juicio por impago de salario en julio de 2003. Más que la compensación financiera lo importante fue el mensaje recibido por los empleadores, a los que se obligó a responsabilizarse de sus actos y reconocer un tratamiento inaceptable para con su antigua empleada.

Otra organización que presenta demandas judiciales en representación de los trabajadores es la Red Nacional de Organización de Jornaleros (NDLON), que desafía las ordenanzas de incitación anti jornaleros en el Tribunal Federal. Diversos municipios estadounidenses emitieron ordenanzas prohibiendo a los jornaleros solicitar trabajo en lugares públicos. "Eso significaba que básicamente sería delito estar en la calle buscando trabajo para dar de comer a tu familia", narra Pablo Alvarado, Coordinador Nacional de NDLON.

Antes de llevar a los municipios ante el tribunal, NDLON hizo un significativo esfuerzo para dialogar con las localidades para tratar el tema de la infracción de los derechos civiles que llevan consigo este tipo de ordenanzas. No obstante, si el diálogo no funciona, el litigio puede ser un arma muy poderosa.

Cuando NDLON contesta a las ordenanzas ante un tribunal, siempre se asegura de que los jornaleros entienden y participan en el proceso mediante campañas organizadas muy completas. NDLON trabaja codo con codo con el Fondo México Americano para la Defensa Legal y la Educación (MALDEF) y el Fondo Puertorriqueño para la Defensa Legal (PRLDEF), que proporcionan y financian la representación jurídica para desafiar las ordenanzas. El resultado ha sido positivo, ya que mucha de las ordenanzas han sido declaradas anticonstitucionales.

Demandas Colectivas de Campesinos en Situación Irregular en Estados Unidos

Una de las pocas organizaciones en el sureste de Estados Unidos que proporciona asistencia jurídica a los trabajadores en situación irregular es el Proyecto por la Justicia de los Trabajadores Inmigrantes del Campo de Florida.

Fundado en 1996 por la Fundación de Abogados de la Florida, el Proyecto por la Justicia de los Trabajadores Inmigrantes del Campo está comprometido con garantizar que todas las ramas de la abogacía están disponibles para los 300.000 campesinos que trabajan en los campos y bosques de Florida. Greg Schell, abogado del Proyecto por la Justicia de los Trabajadores Inmigrantes del Campo, afirma que casi el 80% de los campesinos del Estado de Florida están en situación irregular. En un momento en el que el porcentaje de población en situación irregular está aumentando, su organización ha estado luchando para reinventar el sistema. Su línea de trabajo principal es el litigio, pero dadas las limitadas capacidades de la organización y el volumen creciente de los conflictos laborales relacionados con trabajadores en situación irregular, deben seleccionarse con mucho cuidado los casos que pueden tener un amplio impacto para conseguir el mayor rédito posible.

Greg Schell explicó que en el sector agrícola o en cualquier otro tipo de trabajo con salarios bajos, es bastante común que los empresarios no solo engañen a un trabajador si no que es probable que engañen a todos sus empleados: "Estos son casos que se prestan a demandas colectivas. Inicias una causa y demandas no solo que se pague a un

único cliente sino a todo el mundo que ha trabajado allí y al que han engañado”. Los procuradores que trabajan en el Proyecto por la Justicia de los Trabajadores Inmigrantes del Campo les explican sus derechos a los trabajadores en situación irregular y les animan a demandar judicialmente cuando sea necesario. La mayoría de los casos que lleva la organización están relacionados con impagos a un grupo de trabajadores.

Greg Schell, abogado del Proyecto por la Justicia de los Trabajadores Inmigrantes del Campo, aporta el siguiente ejemplo de una demanda colectiva de éxito llevada a cabo por la organización:

“Mario López Díaz de quince años de edad llegó desde Guatemala como inmigrante ilegal y comenzó a trabajar con familiares de manera irregular en la plantación de pimientos Pero. Mario solo había permanecido en el país tres meses cuando un camión que transportaba grandes cajas de pimientos le pilló y le rompió las piernas. Mario se despertó dos días más tarde en el hospital en una ciudad que desconocía y no sabía quién era. Encontró un número de teléfono de uno de sus parientes que se personó allí a recogerle. Recibió asistencia de los servicios sociales, que le trajeron a nuestra oficina porque decían que tenía serios problemas y que necesitaba asistencia jurídica. Le preguntamos a Mario para quién trabajaba pero todo lo que recordaba es que había estado recogiendo pimientos para un hombre mexicano llamado José. Gracias a un excelente trabajo policial, logramos saber para quién trabajaba, y resultó que era la gran empresa Pero, que en ese momento él no sabía que era el mayor productor de pimientos verdes de Estados Unidos”.

“Conseguimos que se le pagara por su accidente. Durante años habíamos estado buscando a alguien para denunciar a Pero porque sabíamos que engañaba a sus trabajadores sin descanso. Así que le preguntamos a Mario si estaba contento con el modo en el que le había tratado la empresa y replicó: “No, me trataban fatal”. Le explicamos sus derechos y le preguntamos si le gustaría hacer algo llamado demanda colectiva. Los familiares de Mario que trabajaban para Pero le presionaron como también hicieron algunos de los trabajadores más antiguos, decían que le iba a crear problemas

al jefe y que no lo hiciera, pero él quería hacerlo así que inició una demanda judicial contra el mayor productor de pimientos del país”. “Así que presentamos una demanda con Mario y encontramos al contratista llamado José, que para decir la verdad, no era el peor tipo del mundo, pero la empresa no le pagaba lo suficiente así que engañaba a los trabajadores – no sólo les pagaba menos del salario mínimo si no que José había robado el dinero de la seguridad social que les deducía a los trabajadores durante los pasados 25 años-. Muy pronto José declaró y admitió: “Robé el dinero de la seguridad social. Me inventé los registros. No aseguré los vehículos. Sí, hice todo eso” y el dueño de la granja dijo: “Quiero parar esto. Estoy realmente avergonzado por nuestra empresa, quiero hacer las cosas bien”. Comenzamos las negociaciones y al final la empresa ahora declara: “Ahora ya no pagamos a las personas a través de José. Los trabajadores son nuestros empleados y registramos el tiempo electrónicamente para que cada vez que un trabajador pone las manos en un cesto de pimientos (todos llevan placas electrónicas) se registre, y así podemos decirle con gran precisión cuánto tiempo ha tardado en recolectar un cesto”. Como la mayoría de los campesinos, estos trabajadores recibían su salario según el volumen y solo se les pagaba por los cestos que recogían. Pero ahora el registro electrónico marca la diferencia, que es lo que la ley exige. Así que los trabajadores pensaron que les habían subido el sueldo cuando en realidad lo que había pasado es que estaban ganando el salario mínimo por primera vez en su vida.

“Pero ahora Pero está pagando cientos de miles de dólares a miles de trabajadores, la mayoría de los cuales están en situación irregular. Ahora se la considera una empresa modelo en cuanto al respeto de los derechos de sus empleados. Además se sirvió de los datos de las placas electrónicas para calcular los costes reales adecuadamente. El empresario nos comentó: “Debería haber hecho esto hace 20 años. Ha sido un cambio positivo para todos, y todo por la valentía de un pequeño guatemalteco.”

El Método Transnacional en la Asesoría Jurídica: México y Estados Unidos

Un porcentaje considerable de la población total de inmigrantes en situación irregular en Estados Unidos son mexicanos, a muchos de los cuales se les considera “shuttle immigrants” porque van y vuelven entre los dos países para trabajar y volver luego con su familia. Las restricciones en la frontera, cada vez mayores, hacen difícil e incluso a veces mortal este ir y venir. Mientras muchos acaban por asentarse en Estados Unidos, la vasta mayoría vuelven inevitablemente a México, afirma Greg Schell, abogado del Proyecto por la Justicia de los Trabajadores Inmigrantes del Campo.

Aunque trabajen en Estados Unidos, los trabajadores mexicanos lidian con condiciones difíciles y en algunos sectores hay un alto riesgo de accidentes o de lesiones debido al trabajo que llevan a cabo. Además, el desconocimiento de las precauciones de seguridad así como de los organismos gubernamentales que podrían protegerles aumenta su riesgo de accidentes y lesiones. La abogada Rachel Micah-Jones afirma que a menudo los trabajadores mexicanos no están dispuestos a hablar abiertamente de las condiciones laborales porque el empresario controla su estatus de inmigración. El coste y la logística de representar a inmigrantes en Estados Unidos también resultan un obstáculo para resolver los conflictos laborales.

Una vez que estos trabajadores vuelven a México, es casi imposible obtener una compensación, ya que mantener contacto con abogados estadounidenses es muy difícil. Si se les deporta, el gobierno de EE. UU. tampoco realiza ningún esfuerzo para garantizar que reciben su último salario.

“En muy pocas ocasiones los trabajadores en situación irregular se ponen en contacto con el sistema que existe en Estados Unidos que puede ayudarles, ser su asistencia jurídica, médica o social. Acaban en México y tratan de conseguir ayuda de su administración local, pero la mayoría de las veces los funcionarios no saben qué hacer con ellos. Hemos impartido cursos de formación para los funcionarios consulares mexicanos destinados en Estados Unidos y nos ha impresionado su falta total de conocimiento sobre qué medios hay en Estados Unidos para proteger a los trabajadores. Estos funcionarios no tenían ni idea de la legislación laboral o de adónde podían remitir a un trabajador con un conflicto laboral”, narra Greg Schell del Proyecto por la Justicia de los Trabajadores Inmigrantes del Campo.

Se está desarrollando una nueva organización que implantará un método innovador para lograr compensaciones para los trabajadores con residencia en México que tienen conflictos laborales no resueltos en Estados Unidos.

La organización sin ánimo de lucro Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM) tiene como objetivo salvar el vacío transnacional entre los trabajadores de vuelta en México y los abogados en Estados Unidos. Está previsto que CDM comience su andadura en otoño de 2005 en el Estado de Zacatecas (México), que tiene la historia más larga de emigración a Estados Unidos de todos los estados mexicanos.

El personal —tanto mexicano como estadounidense— de abogados con formación buscará a los agraviados en México, donde los trabajadores son más accesibles y hablan abiertamente sobre las condiciones laborales, afirma Rachel Micah-Jones, Directora del CDM. Estos esfuerzos incluirán presentaciones orales a los trabajadores en las comunidades más emigrantes de México sobre los derechos en el puesto de trabajo. CDM también pondrá en contacto a los trabajadores que hayan experimentado problemas con su empleo en Estados Unidos (tales como impago de salario o accidentes laborales) con abogados, sindicatos o grupos de trabajadores en Estados Unidos que pueden ayudarles. Proporcionará asistencia in situ para los abogados estadounidenses que representan a trabajadores con residencia en México pero que tienen dificultades financieras debido a los costes de las visitas a sus clientes. Además, el CDM facilitará la cooperación internacional en temas jurídicos y políticos.

Un Paso Atrás Crucial: el Caso de Hoffman Plastic en los Estados Unidos

Mientras que los ejemplos anteriores muestran que de hecho es posible que trabajadores en situación irregular ganen causas legales, también tenemos que destacar una sentencia desfavorable que puede tener consecuencias muy negativas y muy amplias. Dicha sentencia afecta a los derechos de los trabajadores que, en un principio, no eran el objetivo del fallo original.

Esto ocurrió en Estados Unidos a raíz de las consecuencias que siguieron a la sentencia dictada en el 2002 por el Tribunal Supremo en el caso de Hoffman Plastic.

Derechos sin Compensaciones

¿De qué modo un caso en el que está involucrado el derecho a organizarse afecta a otros casos relacionados con los derechos laborales de los trabajadores en situación irregular?

Ana Avendaño, Consejera General Asociada y Directora del Programa de Trabajadores Inmigrantes en la Federación Norteamericana de Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), explicó que hay dos componentes en la legislación estadounidense: un componente de derechos que cubre por ley a los trabajadores en situación irregular y una compensación si se violan estos derechos. “Un derecho sin compensación es un derecho vacío porque si tengo derecho a trabajar, pero no tengo compensación si se viola este derecho, entonces ¿para qué sirve tener ese derecho? Desde la sentencia Hoffman de 2002, la compensación es lo que se ha convertido en un problema en EE. UU.”, afirma.

Como consecuencia del fallo Hoffman, los trabajadores en situación irregular temen llevar a sus empleadores ante la justicia por miedo a que su estatus pueda utilizarse en su contra en un conflicto laboral. Amy Sugimori, abogada en plantilla de Proyecto Nacional de Ley de Empleo (NELP), explica que “los empresarios argumentan que la sentencia Hoffman convierte el estatus migratorio en relevante en la mayoría de los casos. También argumentan que esta sentencia avala que los trabajadores en situación irregular no

gozan de ningún derecho, lo que no es cierto. Pero la sentencia Hoffman anima a los empresarios y a sus abogados a que saquen el tema del estatus y puedan hacer preguntas intimidatorias que puedan inducir a la gente a no querer pasar por un proceso de ese tipo”.

Ha habido varias causas desde 2002 en las que los abogados de los empresarios han intentado que el tema del estatus del inmigrante fuese relevante en los casos de trabajadores en situación irregular, incluso cuando el tema en cuestión no esté relacionado con recuperar salarios impagados como compensación por haber sido despedido injustamente al haberse sindicado. Este era precisamente el tema de la sentencia Hoffman.

Los Abogados Contraatacan Intercambiando Información y Estrategias

Las ONG y demás grupos de presión han respondido a estos desarrollos incrementando la conciencia entre los trabajadores en situación irregular y sus abogados sobre la sentencia Hoffman y el impacto de la misma.

La Coalición de Inmigrantes con Bajos Salarios (LWIW) ha sido un importante vehículo para el intercambio de información y de estrategias jurídicas entre abogados sobre el impacto de la sentencia Hoffman en los trabajadores en situación irregular. Uno de sus éxitos ha sido conseguir que los tribunales dicten órdenes de protección para prohibir a los empresarios preguntar el estatus del trabajador durante los procesos judiciales (véase en capítulo cinco). Ana Avendaño, Consejera General Asociada y Directora del Programa de

CUADRO: HOFFMAN PLASTIC CONTRA EL CONSEJO NACIONAL DE RELACIONES LABORALES

En este caso es protagonista un trabajador en situación irregular llamado José Castro, que trabajaba en un fábrica de California. El empresario infringió la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) al despedirle por sindicarse.

Según esta ley, un trabajador cuyos derechos han sido infringidos puede pedir un resarcimiento. Este resarcimiento consiste en el dinero que el empresario debe pagar al trabajador para cubrir el salario que el trabajador habría ganado si no le hubieran despedido ilegalmente. Esta es la

compensación principal y más eficaz que puede aplicarse en virtud de la NLRA. Sirve como compensación, como incentivo para que los trabajadores se quejen de prácticas justas e ilegales y como disuasión contra prácticas laborales ilegales.

No obstante, en el caso Hoffman, el Tribunal Supremo falló en 2002 que el Sr. Castro no tenía derecho a recibir compensación alguna ya que era un trabajador no autorizado y había utilizado documentos falsos para conseguir trabajo.⁴³

⁴³ Véase NELP, “Used and Abused: The Treatment of Undocumented Victims of Labor Law Violations Since Hoffman Plastic Compounds v. NLRB,” enero de 2003, más información disponible en: <http://www.nelp.org/iwp/rights/organize/usedandabused.cfm>, consultada el 5 de enero de 2005. Véase también NELP, “Supreme Court Decision in Hoffman Plastic Compounds v. NLRB: Fact Sheet for Workers,” mayo de 2002, disponible on-line en: <http://www.nelp.org/docUploads/pub132%2Epdf>, consultada el 5 de enero de 2005.

Trabajadores Inmigrantes en la Federación Norteamericana de Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), afirma que uno de los papeles más importantes de la LWIW es educar a los abogados que representan ante el tribunal a los trabajadores en situación irregular sobre cómo plantear bien el caso y proteger los derechos de estos trabajadores.

El Centro Jurídico Nacional de Inmigración (NILC) ha llevado a cabo una importante tarea informando a las ONG y a los sindicatos de todo el país sobre varios temas que influyen en los trabajadores inmigrantes, sentencia Hoffman incluida.

NILC imparte cursos de formación en los que clarifica lo que significa la sentencia Hoffman y también lo que no significa para los trabajadores en situación irregular, además de proporcionar información sobre los distintos fallos de tribunales desde entonces que han influido en los derechos de los trabajadores en situación irregular, afirma Marielena Hincapié, Directora de Programas del NILC. El NILC está presionando para conseguir una reforma legislativa que repare el daño causado por la sentencia Hoffman. El curso de formación cubre este tema y otros temas legislativos.

El NILC también celebra una conferencia de ámbito nacional cada dos años cuyo objetivo es ayudar a establecer una agenda nacional sobre temas que afectan a los inmigrantes con bajos salarios y a las comunidades de refugiados en Estados Unidos, centrándose en los derechos de los trabajadores, el acceso a los programas gubernamentales y los derechos de los inmigrantes. Las conferencias anuales acogen a 500 de los abogados más prestigiosos, a coordinadores y otros expertos que defienden los derechos a nivel local, estatal y nacional de los refugiados y de los inmigrantes: derechos civiles, sanitarios, antipobreza, jurídicos, religiosos, étnicos, laborales, además de a grupos comunitarios y grupos de trabajadores de bajo salario.

Aunque la sentencia Hoffman representa un importante revés jurídico para los trabajadores en situación irregular en los Estados Unidos, no ha debilitado la resolución de los abogados. Las ONG y los abogados continúan poniendo de relieve a través de sus prácticas que el sistema jurídico es un mecanismo importante para que los trabajadores en situación irregular reafirmen su derecho a unas condiciones laborales justas.

CONCLUSIONES GENERALES

- Este capítulo ilustra que los trabajadores en situación irregular tienen la posibilidad de obtener victorias jurídicas.
- No obstante, se señala que existen muchos obstáculos que impiden que los trabajadores en situación irregular presenten una demanda. El miedo a la deportación y la necesidad de pruebas sustantivas dificulta en gran medida que los trabajadores en situación irregular puedan obtener la protección que necesitan. Otros obstáculos como las barreras lingüísticas, una mala investigación o el simple coste de las demandas judiciales también crean serios impedimentos. Esto puede superarse informando a los trabajadores sobre sus derechos y sobre sus posibilidades jurídicas así como proporcionándoles asistencia a la hora de presentar una demanda. Asimismo también es importante ayudar a los trabajadores a obtener pruebas tales como descripciones y fotografías del lugar de trabajo, uniformes laborales o incluso localizar a testigos para proteger sus derechos.
- A pesar de los obstáculos, ejemplos como los de Francia, Alemania, Portugal, España y Estados Unidos nos muestran cómo los trabajadores en situación irregular han obtenido con éxito una compensación por lesiones ocurridas en su puesto de trabajo (y en algunos casos indemnizaciones para las familias de los trabajadores que han resultado muertos mientras trabajaban).
- Los ejemplos de las Magistraturas de Trabajo en Europa y en Estados Unidos muestran que los trabajadores en situación irregular pueden demandar a empresarios abusivos en los tribunales y conseguir sentencias a su favor. En muchos países la misión principal de las Magistraturas de Trabajo no es determinar el estatus jurídico del trabajador si no investigar si se han respetado unas condiciones laborales justas. A menudo las sentencias han fallado a favor de los trabajadores en situación irregular que han sufrido abusos y explotación, tal y como ilustran los ejemplos de este capítulo.
- Los casos desfavorables como la causa de Hoffman Plastic en Estados Unidos pueden, no obstante, causar un grave perjuicio a los derechos de los trabajadores en situación irregular. Este caso en particular establece que los trabajadores en situación irregular tienen derechos pero al mismo tiempo no tienen derecho a recibir una compensación si estos derechos se violan. Este caso es un serio paso atrás e implica una gran abanico de consecuencias negativas.

9. Trabajar con Organismos Gubernamentales para Promocionar los Derechos de los Trabajadores en Situación Irregular

“Hace diez años, hubiera sido impensable que un sindicato de izquierdas tuviera este tipo de relación con la policía. Poco a poco, hemos ido desarrollando una relación de cooperación mediante la que la ayudamos a la policía competente en asuntos de extranjería a clarificar quiénes son las víctimas y por qué son víctimas, y emiten un informe de apoyo al trabajador y que puede utilizarse para solicitar el permiso de residencia dado que son víctimas.”

• María Helena Bedoya del sindicato Comisiones Obreras (CCOO)

Este capítulo muestra los distintos métodos con los que trabajan las organizaciones junto con los organismos gubernamentales para concienciar a estas instituciones de los derechos de los trabajadores en situación irregular y para mejorar su protección jurídica de una manera eficaz.

La primera parte del capítulo presenta algunos de los distintos obstáculos con los que se encuentran los abogados a la hora de enfrentarse al organismo gubernamental responsable de la inspección laboral.

La segunda parte del capítulo resalta varios ejemplos de alianzas formadas por varias organizaciones para mejorar el modo en que los organismos gubernamentales responsables de las inspecciones laborales, de la seguridad y la salubridad en el trabajo, la seguridad social así como el departamento de policía gestionan los temas relativos a los trabajadores en situación irregular.

Barreras para la Inspección de Trabajo

Uno de los métodos para intentar resolver un problema en el puesto de trabajo es contactar con la entidad gubernamental responsable de la inspección laboral y solicitarle su intervención. El proceso para que intervenga el departamento de inspección laboral es similar en la mayoría de los países. Primero los abogados deben redactar y enviar una demanda indicando el tipo de irregularidad cometida y lo que el trabajador espera recibir. En un caso relacionado con el impago de salarios, el salario del trabajador tiene que estar indicado. El inspector de trabajo va al lugar a inspeccionar la situación y realiza un informe. Si el trabajador no está satisfecho con dicho informe, pueden realizarse acciones ulteriores, tales como presentar la causa ante la Magistratura de Trabajo para que el empresario acate su responsabilidad.

UNA ADVERTENCIA ACERCA DE LA COLABORACIÓN CON ORGANISMOS GUBERNAMENTALES

Antes de ahondar en el tema de cómo trabajan con los trabajadores en situación irregular las ONG y los sindicatos junto con los organismos gubernamentales, debemos hacer una advertencia. Muchos de los defensores de los trabajadores en situación irregular tienen serias dudas sobre la conveniencia de trabajar o no con organismos gubernamentales debido a la reputación de estos últimos de no ofrecer protección a este tipo de trabajadores. Desafortunadamente, existen muchos nichos en los organismos gubernamentales

en los que el estatus de inmigrante es importante y constituye una barrera de acceso a los servicios.

Por otro lado, en algunos nichos de organismos gubernamentales siguen una buena praxis para la protección de los trabajadores en situación irregular. Estas iniciativas —y la colaboración de las ONG y los sindicatos con los organismos gubernamentales en estas medidas— son el foco de atención de este capítulo.

La entidad gubernamental responsable de la inspección laboral tiene el deber de garantizar que los empresarios respeten sus obligaciones hacia los empleados: tienen que pagarles un salario, garantizar unas condiciones laborales justas y salubres, y mantener una relación laboral libre de explotación. Dada su preocupación por defender unas condiciones laborales justas y por sancionar a los empleadores que no cumplen con los requisitos laborales necesarios, el departamento de inspección de trabajo se erige como aliado natural para aquellas personas preocupadas por las condiciones laborales de los trabajadores en situación irregular.

No obstante, aunque en muchos casos los inspectores laborales son receptivos de forma individual, esta entidad tiene muchos obstáculos que afectan a su capacidad para promover unas condiciones laborales justas para estos trabajadores.

Falta de Recursos

Una queja muy común entre los abogados de los trabajadores en situación irregular es que simplemente no hay suficientes recursos ni bastantes inspectores de trabajo para investigar adecuadamente todos los accidentes y todos los abusos a los que se enfrentan estos trabajadores.

Gabriel M'Binki Ataya del Sindicato de Obreros del Campo (SOC) afirma que este es el caso de Almería, donde hay seis inspectores de trabajo para toda la provincia. "En esta región hay miles de hectáreas de invernaderos. Es muy difícil que los inspectores lleguen a los lugares de trabajo porque están esparcidos por toda la provincia y no es fácil llegar hasta ellos. Tenemos buenas relaciones con los inspectores de trabajo y algunos están muy preocupados por los trabajadores, pero sencillamente no tienen suficientes recursos. En el pasado hemos presentado quejas y han transcurrido de ocho a nueve meses antes de que los inspectores pudieran visitar ese lugar en particular. En ese momento el trabajador o bien ya se ha ido o bien le han despedido, pero en cualquier caso ya no está disponible para confirmar la queja", afirma.

Angélica Salas, Directora Ejecutiva de la Coalición por los Derechos Humanos de los Inmigrantes de Los Ángeles (CHIRLA), aseguró que aunque el Estado de California goza de una buena legislación de protección a los trabajadores inmigrantes, irregulares incluidos, no hay suficiente dinero para contratar inspectores que puedan comprobar si las personas están realmente respetando la ley.

"Hay unos 37 inspectores para un área de cinco condados.⁴⁴ Es imposible que 37 personas tomen medidas enérgicas contra empleadores abusivos. Pero también es por la cuestión de cuánto dinero tienes para hacer cumplir la ley. Aquí es donde creo que realmente somos escasos, considerando que tenemos millones y millones de trabajadores. Aquí en Los Ángeles tenemos 1,27 millones de trabajadores en situación irregular. Esta cifra surge sólo sobre la base del censo así que es probable que los números reales sean mayores. En el sector textil tenemos alrededor de 140.000 trabajadores en Los Ángeles. Se estima que los jornaleros son 20.000 en 125 esquinas. Hay un abuso masivo. Lo que también pasa realmente es que a veces los trabajadores no tienen solo un empleador sino varios. Así que tendríamos que ir tras varios empleadores por cada uno de los trabajadores", afirma Angélica Salas.

La falta de recursos de los organismos gubernamentales encargados de hacer cumplir la ley puede tener unas consecuencias graves y negativas para los trabajadores que presentan demandas por algún tema salarial.

En el Estado de California, aunque los trabajadores ganen la causa, puede que nunca les paguen el dinero que les deben. Esto es así sobre todo porque los organismos gubernamentales encargados de hacer cumplir la legislación laboral (como el DLSE, Cal OSHA para la salud y la seguridad, etc.) no tienen bastantes fondos y son incapaces de realizar suficientes investigaciones y de garantizar que los empresarios paguen una vez que el caso haya sido sentenciado, afirma Alejandra Domenzain, Directora Asociada de Sweatshop Watch.

Liz Sunwoo, Coordinadora de la Red Multiétnica de Organizaciones de Trabajadores Inmigrantes (MIWON), dibujó una imagen similar de la situación con respecto a las demandas de los trabajadores: "Hemos tenido casos en el pasado con juicios de cientos de miles de dólares, pero el empresario sabía que si pasaba un largo periodo de tiempo y aún no había pagado, entonces podrían salirse con la suya. La entidad gubernamental responsable de hacerse cargo de los juicios va muy atrasada y no hay nadie que se mantenga al corriente de las causas judiciales. Es una especie de bofetada en la cara del trabajador. Es intimidante pasar por todo el proceso de la vista. Tienes la victoria moral si ganas el caso pero... no el dinero. El dinero nunca ve la luz".

⁴⁴ El área de Los Ángeles y suburbios comprende los condados de Los Ángeles, Orange, Ventura, 17,5 millones. Véase el listado en "Greater Los Angeles Area," http://en.wikipedia.org/wiki/Greater_Los_Angeles_Area, consultada el 2 de septiembre de 2005.

Inspectores Incompetentes e Ineficaces

No solo existe una total falta de recursos si no que se supone que las personas empleadas para hacer este trabajo son competentes y eficientes, pero no siempre es así. Los sindicatos portugueses critican duramente la gestión de este organismo gubernamental de su país, del que afirman tiene las peores prestaciones de todos los quince miembros originales de la Unión Europea.

Aunque hay inspectores de trabajo que hacen su trabajo de una manera responsable, esta labor se ve ensombrecida por los muchos inspectores de trabajo nombrados por antiguos líderes de partido y que permanecen aún en sus puestos, explica Aquilino Joaquim Faustino Coelho del Sindicato de los Trabajadores de la Construcción, Mármoles y Maderas y Materiales de la Construcción del Sur. “Hay una falta total de seriedad en este departamento, existe incluso corrupción”, afirma.

“En muchas ocasiones se contacta a inspectores de trabajo para que intervengan en incidentes donde ha habido una clara violación de los derechos laborales según la legislación contractual y, o bien no van a inspeccionar o si aparecen por allí, ni siquiera comprueban bien qué trabajador puso la demanda”, explica Manuel Correia de la Unión de Sindicatos de Lisboa (USL). “Los sindicatos han protestado de forma continua por estos métodos de trabajo pero la situación no ha hecho otra cosa que empeorar durante los pasados tres años. La actitud del gobierno es que los problemas laborales tienen que resolverse entre los empleadores y los empleados sin implicar al departamento de inspección laboral”, añade.

Inspectores que Informan sobre los Trabajadores a las Autoridades de Inmigración

Cuando un trabajador en situación irregular o un abogado se pone en contacto con inspección de trabajo para informar sobre una situación de abuso o explotación, tienen que tener la seguridad de que el inspector no informará del estatus irregular del trabajador a las autoridades de inmigración. Aún así en algunos de los países visitados durante el curso de la investigación de este reportaje, observamos que algunos inspectores de trabajo sí que denuncian el estatus irregular de los trabajadores. Esto sucede en los Países Bajos, afirma Dirk Kloosterboer, Investigador de Dunya Advies. Afirma que sería bueno que los trabajadores pudiesen ponerse en contacto con inspección de trabajo para informar sobre condiciones laborales o salarios inaceptables sin arriesgarse ni temer a la deportación, pero

“esto no es así en los Países Bajos, ya que inspección de trabajo mantiene una estrecha colaboración con el servicio de inmigración”.

Es preocupante que la entidad gubernamental encargada de la inspección de los estándares laborales se desvíe del verdadero tema en juego. Afortunadamente, los departamentos de inspección laboral de varios países tienen clara cuál es su misión, que es la promover unas condiciones laborales decentes para todos los trabajadores.

Stefan Malomgré, Jefe de la Unidad de Inspección Social del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social de la Región de Bruselas Capital, afirma que es probable que haya de 600 a 750 inspectores de trabajo para toda Bélgica. Los inspectores están divididos entre dos Servicios Públicos Federales y son muy activos en la comprobación de las condiciones laborales y los derechos de la seguridad social, incluidos también los de los trabajadores en situación irregular. Entre estos departamentos no existe ninguna obligación de denunciar a la policía a los trabajadores en situación irregular, ya que su misión principal es investigar si el empleador respeta las condiciones laborales.

Los inspectores de California y de otros estados de EE. UU. no informan a los Servicios de Inmigración sobre trabajadores irregulares porque son independientes, afirma Angélica Salas, Directora Ejecutiva de la Coalición por los Derechos Humanos de los Inmigrantes de Los Ángeles (CHIRLA). “Tratan exclusivamente temas laborales. El único momento en el que los involucran es en situaciones en las que hay tráfico humano o esclavitud”, explica.

Alianzas con Organismos Gubernamentales

Numerosas organizaciones creen que es importante construir una relación con los organismos gubernamentales para proteger a los trabajadores y para que estos organismos puedan proporcionar una verdadera protección dentro del ámbito de sus capacidades.

Aunque a los organismos gubernamentales se les conoce por sus prácticas negativas hacia los trabajadores en situación irregular, también es importante subrayar que estas instituciones no son el enemigo. En muchas ocasiones los organismos gubernamentales pueden y quieren intervenir para proteger a los trabajadores pero se encuentran con

la limitación de poder llegar de un modo eficaz a los trabajadores.

Stefan Malomgré, Jefe de la Unidad de Inspección Social del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social de la Región de Bruselas Capital afirmó que si una ONG o un sindicato se pone en contacto con su departamento, es posible hacer muchas cosas para los trabajadores en situación irregular: “Si una ONG o un sindicato se pone en contacto con nosotros y nos pide que investiguemos una situación en la que un trabajador en situación irregular se queja de que no le han pagado, investigaremos la situación y trataremos de encontrar una solución al problema del trabajador. Otra de las áreas que creemos puede mejorar es el dinero que se les debe a los trabajadores. Tendría que haber un modo de pagar a un trabajador en situación irregular de manera inmediata si es víctima de un fraude porque ahora a esos trabajadores se les sanciona doblemente: en la mayoría de los casos se les deporta y su medio de subsistencia se destruye porque acaban por no recibir el dinero que les deben. Se sanciona al empresario pero él no lo sentirá directamente e incluso tiene la posibilidad de contratar a otro trabajador irregular para reemplazar al que han deportado”.

Las siguientes secciones subrayan los ejemplos de varias coaliciones y alianzas entre organismos gubernamentales, organizaciones y otros actores influyentes que promueven los derechos de los trabajadores y el acceso a los servicios.

Concienciar Sobre los Derechos de los Trabajadores en Situación Irregular

Numerosas organizaciones consideran que es importante establecer una relación laboral con organismos gubernamentales para proteger a todos los trabajadores. El objetivo es que estas instituciones sean conscientes de que el estatus legal de un trabajador es irrelevante en muchos casos. “Parece evidente, pero muchos organismos no saben que no deberían preguntar el estatus migratorio de una persona”, afirma Ana Avendaño, Consejera General Asociada y Directora del Programa de Trabajadores Inmigrantes y de la Federación Norteamericana de Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO).

El Proyecto Nacional de Ley de Empleo (NELP) lidera la colaboración con los organismos en Estados Unidos para garantizar que estatus legal de un trabajador no sea un impedimento para su protección. Dentro del marco de su Proyecto para Trabajadores Inmigrantes, NELP ha desarrollado varias recursos así como una legislación modelo para

garantizar que los trabajadores inmigrantes puedan acceder a los servicios gubernamentales y a otras instituciones igualmente importantes sin miedo a revelar información confidencial. Amy Sugimori, abogada en plantilla de NELP, afirma que esta asociación ha intentado trabajar con grupos locales que querían negociar con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA), porque OSHA promueve el trabajo en las comunidades inmigrantes pero al mismo tiempo no proporciona ninguna garantía de que no se le preguntará el estatus migratorio ni de que no se compartirá esta información.

Los sindicatos —especialmente en Europa, donde son un actor social aceptado (véase el capítulo cinco)— pueden tener un impacto significativo en las entidades gubernamentales en su esfuerzo por sensibilizar a estas instituciones sobre el tema de los trabajadores en situación irregular.

El Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE) del sindicato Comisiones Obreras (CCOO) de Cataluña ha desarrollado una relación laboral a lo largo de los años con todos los organismos gubernamentales que tratan el tema de la inmigración en Cataluña, incluidas las Magistraturas de Trabajo, la Fiscalía General del Estado y la policía incluidas. María Helena Bedoya de CCOO afirma que la relación CITE-CCOO con la Fiscalía General del Estado es una relación muy estrecha y ha resultado en la creación de una Fiscalía General especial para proteger los derechos de los trabajadores. Por otro lado, ha llevado un largo periodo de tiempo crear el protocolo que ahora sigue la policía.

“Hace diez años, hubiera sido impensable que un sindicato de izquierdas tuviera este tipo de relación con la policía. La misión de la policía competente en asuntos de extranjería ha sido principalmente echar de España a tantos inmigrantes irregulares se pudiese mientras que nuestra misión es la contraria: proteger a esos trabajadores. Comenzamos por preguntarles “Si los empresarios les explotan, ¿por qué deportarles?”, “Poco a poco, hemos ido desarrollando una relación de cooperación mediante la que la ayudamos a la policía competente en asuntos de extranjería a clarificar quiénes son las víctimas y por qué son víctimas, y emiten un informe de apoyo al trabajador y que puede utilizarse para solicitar el permiso de residencia dado que son víctimas”, expone María Helena Bedoya de CCOO.

Cuando les preguntamos qué llevó a estos organismos gubernamentales a comenzar a colaborar poco a poco

con CITE-CCOO, María Helena Bedoya explica que puede ser debido al respeto por el trabajo que desarrolla el sindicato protegiendo a los trabajadores inmigrantes. “De algún modo es porque hacemos bien nuestro trabajo y de una forma eficaz, y la gente nos lo reconoce. Puede que no siempre estemos de acuerdo en todo desde la perspectiva ideológica pero creo que estos organismos gubernamentales ya no tienen miedo de trabajar con nosotros porque nos respetan”.

Facilitar el Acceso a una Ventanilla de Ayuda Especial para los Trabajadores Inmigrantes

Una alianza de organizaciones en California busca potenciar los derechos de los trabajadores inmigrantes gracias a una colaboración excepcional con organismos gubernamentales y organizaciones que tienen contacto directo con estos trabajadores.

EMPLEO (Employment Education and Outreach) es una alianza de organismos gubernamentales estatales y federales, empresas locales, organizaciones comunitarias y los consulados de México, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Costa Rica en el área de Los Ángeles.⁴⁵

El objetivo de EMPLEO es potenciar a la comunidad hispana, especialmente a los inmigrantes que hayan llegado recientemente (una vasta mayoría de los cuales son irregulares) proporcionándoles educación, servicios y protección de sus derechos y responsabilidades en el puesto de trabajo.

El proyecto pone a disposición de los inmigrantes latinos una línea telefónica de ayuda gratuita a la que pueden llamar para hacer preguntas sobre temas laborales, salarios, prestaciones, discriminación, seguridad y salubridad en el trabajo. Los voluntarios hispanoparlantes de la Diócesis del Centro de Caridad Católico San Bernardino trabajan en dicha línea telefónica. Todos los organismos gubernamentales que participan en la alianza forman a los voluntarios y remiten la información

al organismo adecuado. Si dicho organismo estima que el caso cumple los criterios requeridos, entonces se pone en contacto con el trabajador para proceder con el caso.

Al involucrar a la Coalición por los Derechos Humanos de los Inmigrantes de Los Ángeles (CHIRLA) se refuerza la noción de que el estatus jurídico es irrelevante para los trabajadores que necesitan contactar o presentar una demanda laboral ante un organismo gubernamental, afirma la Directora Ejecutiva de CHIRLA Angélica Salas. “Queremos facilitar el acceso directo a estos organismos así que tenemos un acuerdo con ellos sobre el estatus jurídico de los trabajadores. Informamos a la gente de que no importa cuál es su status jurídico, siempre pueden valerse de estos organismos. Este es uno de los motivos por los que están involucrados los consulados para que las personas estén en contacto según su país de origen así como a través de la Iglesia y de las comunidades”.

En menos de un mes y medio del lanzamiento de EMPLEO el 4 de Julio de 2004, 700 personas utilizaron el servicio, lo que indica la necesidad de más servicios dirigidos a la comunidad inmigrante y el cumplimiento de la legislación laboral. “Parte del motivo por el que queríamos que EMPLEO fuese una alianza tan amplia era para crear una documentación oficial de la necesidad. Así que si tienes 700 casos en un periodo de tiempo tan breve, entonces sabes que hay una necesidad enorme y puede ser una vía para solicitar más dinero para que se cumpla la legislación”, afirma Angélica Salas.

Estrategias de Colaboración para Mejorar el Cumplimiento de la Legislación Laboral

En respuesta al problema de un cumplimiento inadecuado de la legislación laboral se formó la Coalición para la Defensa de los Trabajadores Inmigrantes (CIWA)⁴⁶ en 2001 con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el cumplimiento de la legislación laboral en los sectores de bajos salarios del Estado de California, los trabajadores

⁴⁵ Entre los socios del programa EMPLEO están: el Ministerio de Trabajo - Sección de Horas y Sueldos y EE. UU., la Administración de la Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA); la Comisión Estadounidense para la Igualdad de Oportunidades; el Departamento de Estándares Laborales y Ejecución de California (DLSE) y la División de Seguridad y Salud Ocupacionales (CAL-OSHA); la Diócesis de San Bernardino, los consulados de México, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua and Costa Rica; la Cámara de Comercio Hispana de la Región, y la Coalición por los Derechos Humanos de los Inmigrantes de Los Ángeles (CHIRLA).

⁴⁶ La Coalición para la Defensa de los Trabajadores Inmigrantes (CIWA) se funda a partir de un esfuerzo de colaboración entre el Centro de Trabajadores Textiles, Sweatshop Watch, la Coalición por los Derechos Humanos de los Inmigrantes de Los Ángeles (CHIRLA), el Fondo de Cooperación y Mantenimiento, Defensa de los Trabajadores Inmigrantes Coreanos (KIWA), el Centro de Trabajadores Filipinos, Instituto de Educación Popular del Sur de California (IDEPSCA) y el Centro Laboral de UCLA.

domésticos, los jornaleros, los trabajadores del sector textil, de la limpieza, el comercio y la restauración.

Uno de los métodos del CIWA ha sido trabajar con los funcionarios de la Agencia de Desarrollo de Trabajo y Fuerza de Trabajo para desarrollar estrategias con el objetivo de mejorar el cumplimiento de la legislación laboral dentro de estos sectores tan complejos donde las infracciones son rampantes, empresarios predadores dirigen negocios con un desprecio total por la ley y la subcontratación facilita que las partes eviten cumplir la ley.

Un ejemplo de cómo funciona el CIWA para garantizar que se cumple la ley es manteniendo encuentros regulares con funcionarios laborales para proponer métodos que refuercen y racionalicen el cumplimiento de la ley. Otro modo con el que CIWA presiona para conseguir reformas es participando en vistas públicas en las que los trabajadores pueden testificar sobre sus experiencias con el comisionado de trabajo, describiendo los obstáculos con los que se encuentran en cada uno de los pasos de la presentación de la demanda (véase el capítulo ocho) así como otras infracciones en el trabajo. “Por un lado, intentamos colaborar con los organismos pertinentes para sacar adelante propuestas que podría ahorrar recursos e incrementar la eficacia. A menudo somos capaces de aportar recursos adicionales que les ayudan en su trabajo, tales como el trabajo de campo y conocimientos de idiomas. Por otro lado, cuando observamos que hay organismos que no están teniendo éxito a la hora de hacer cumplir la ley o a la hora de proteger a los trabajadores, tenemos que presionarles para garantizar la responsabi-

lidad”, explica Alejandra Domenzain, Directora Asociada de Sweatshop Watch.

El CIWA juega un papel excepcional en observar patrones de abuso de determinados empresarios o sectores. Algunas de las organizaciones socias de la Red Multiétnica de Organizaciones de Trabajadores Inmigrantes (MIWON) también forman parte del CIWA porque reconocen la importancia de trabajar con una coalición que mira más allá de los casos individuales para llegar a los problemas que afectan a todo el sector, afirma Liz Sunwoo, Coordinadora de MIWON. “Sólo somos una organización y tan solo podemos enfrentarnos a un empresario cada vez, como mucho a dos. Pero gracias al CIWA podemos cambiar la manera en la que el Estado hace uso del cumplimiento de la ley proporcionando ideas innovadoras para hacer cumplir la ley basadas en las experiencias de los trabajadores. Valiéndonos de coaliciones podemos abarcar temas tan importantes como una reforma en la legislación de inmigración (gracias a MIWON) y el cumplimiento de la legislación laboral (gracias a CIWA)”.

Influencia en la Gestión de un Asunto en Particular que Afecta a los Trabajadores en Situación Irregular por parte de la Administración

En un esfuerzo por asistir a los trabajadores y a los abogados que tratan con problemas que surgen a raíz de las cartas “sin coincidencia”, el Centro Jurídico Nacional de Inmigración (NILC) ha desarrollado un juego de herramientas que contiene información sobre el programa “sin coincidencia”, muestras de varias de las cartas enviadas por

LAS CARTAS “SIN COINCIDENCIA” AFECTAN A LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN IRREGULAR EN ESTADOS UNIDOS

La Administración de la Seguridad Social estadounidense suele enviar cartas a los empresarios informándoles de que algunos de los números de la Seguridad Social de sus empleados no coinciden con los números correspondientes. A estas cartas se las conoce como “cartas sin coincidencia”.

La Directora de Programas Marielena Hincapié del Centro Jurídico Nacional de Inmigración explica el modo en que las cartas “sin coincidencia” han afectado a los trabajadores en situación irregular:

“La Administración de la Seguridad Social envía estas cartas a sus direcciones postales y ahora también envía algunas a los empresarios. Cuando los empresarios las leen, se sienten muy confusos porque la carta dice que el nombre del trabajador y su número de la seguridad social no coinciden y

tampoco coinciden con la base de datos de la Administración de la Seguridad Social”.

“No significa que los números sean incorrectos o falsos o ilegales, pero esa es la reacción inmediata de los empresarios. Piensan “Oh Dios Mío, esta persona me ha mentado, no tiene papeles” y la despiden de inmediato o le dan un par de días para corregir su documentación. Puede darse incluso una situación aún peor, los empresarios saben que el trabajador no tiene papeles, han recibido estas cartas anteriormente, pero no hacen nada. Y no es hasta que los trabajadores comienzan a sindicarse o hasta que se quejan de acoso sexual o de una infracción en la seguridad laboral o de cualquier otra cosa, que los empresarios recuerdan de golpe que tienen estas cartas de la Seguridad Social y las utilizan para despedir a los trabajadores”.

la Administración de la Seguridad Social y consejos prácticos para los trabajadores, la comunidad y las organizaciones laborales sobre de qué modo lidiar de forma eficaz con los empresarios acerca de este tema.

El NILC también cree que es crucial construir una relación con la Administración de la Seguridad Social para poder tener alguna influencia en la gestión que este organismo hace de las cartas “sin coincidencia” además de sobre otros temas que afectan a los inmigrantes.

El **Centro Jurídico Nacional de Inmigración (NILC)** ha colaborado con la Administración de la Seguridad Social (SSA) desde 1996 para influir en el modo en que este organismo gubernamental transmite la información en las cartas “sin coincidencia” y las envía a trabajadores y empresarios. Marielena Hincapié, Directora de Programas del NILC asegura que el NILC rescribía esas cartas junto con la SSA todos los años porque continuaban sucediendo incidencias un año tras otro y los empresarios seguían sin comprender qué tipo de respuesta tenían que dar cuando recibían este tipo de cartas.

“Finalmente en 2003 conseguimos que la SSA aceptase nuestros cambios y ahora en la carta que la SS envía a los empresarios se puede leer en letras grandes: ‘Importante: esta carta no dice nada sobre el estatus migratorio del trabajador. No puede amenazar, despedir o suspender a un trabajador simplemente porque ha recibido esta carta’. En la carta que la SSA envía a los trabajadores también está escrito ‘Si cree que sus derechos han sido violados, póngase en contacto con estos organismos’, seguido por un listado de organismos a los que recurrir”, explica Marielena Hincapié.

Mantener una relación de colaboración con la SSA es muy útil para el trabajo de NILC en otros asuntos relativos a los inmigrantes, tales como las prestaciones públicas y el empleo. Pero ha habido ocasiones en las que el NILC ha tenido que posicionarse mucho más firmemente y ha ayudado a organizar protestas y acciones contra la SSA a nivel local.

“Una de las cosas que hicimos en respuesta al tema de las cartas sin coincidencia fue ayudar en la organización de coaliciones locales que se entrevistarían con la Seguridad Social local mientras que nosotros en el NILC nos entrevistaríamos con ellos a nivel nacional.

Todos estábamos enviando el mismo mensaje para que todos los que, en distintas partes del país, se estaban entrevistando con la SSA dijese: ‘Estas cartas están haciendo que se despida a los trabajadores, sus empresarios toman represalias contra ellos, las utilizan en el contexto de la sindicación’ para que poco a poco ese mensaje calase mientras nos entrevistábamos con ellos a nivel nacional. La SSA es burocrática y hay veces en las que funciona bien y otras en las que no. Pero hemos tenido la suerte de mantener una buena relación y cuando funciona bien, nos aprovechamos todo lo que podemos”, afirma Marielena Hincapié.

Establecer un Acuerdo con la Policía para Proteger a los Trabajadores Domésticos

Una organización de Reino Unido ha establecido una vía de cooperación con la policía para proporcionar protección a los trabajadores domésticos que se enfrentan a una particular forma de abuso por parte de sus empleadores.

La organización Kalayaan trabaja principalmente con mujeres inmigrantes que están empleadas como trabajadoras domésticas internas en casas privadas del área de Londres y alrededores. Muchas de estas trabajadoras llegan a Reino Unido con visados domésticos específicos pero se convierten en ilegales cuando esos visados expiran y permanecen en el país.

Más de la mitad de las mujeres que solicitan asistencia a Kalayaan han sufrido el secuestro de sus pasaportes por parte de sus empleadores y han acudido a la organización una vez que consiguen escapar de sus empleadores porque las explotaban o porque abusaban de ellas, explica Fiona Luckhoo de Kalayaan. “No todas las trabajadoras les piden a sus jefes que les devuelvan el pasaporte porque están demasiado asustadas. Pero lo que vemos habitualmente es que a aquellas que piden que se les devuelva el pasaporte las amenazan con que les revocarán el visado o las enviarán de vuelta a su país si se van. Así que lo que suele pasar es que la gente se va sin decir nada y sus pasaportes permanecen en algún lugar en poder de sus empleadores y no saben cómo recuperarlos por ellas mismas”.

En respuesta a este fenómeno de la retención de pasaporte, Kalayaan ha desarrollado una vía de cooperación con la policía para ofrecer protección a estas trabajadoras tan vulnerables.

En 2004, la organización sin ánimo de lucro Kalayaan acordó con los departamentos de policía de dos barrios de Londres potenciar una mejor gestión de los casos de retención de pasaporte de las trabajadoras domésticas inmigrantes.

A pesar de estos inconvenientes, Kalayaan ha tenido éxito y ha conseguido la devolución de algunos de los pasaportes y pretende ampliar el acuerdo de colaboración a más departamentos de policía de otros barrios londinenses así como por todo el país.

Cuando un trabajador pasa por una situación de explotación o abuso y solicita ayuda a Kalayaan para recuperar su pasaporte, la organización o bien telefona directamente al empleador o le escribe una carta oficial en la que declara que el empleador tiene siete días laborales para devolver el pasaporte a la oficina de Kalayaan o al trabajador, en Londres. La policía ayudó a Kalayaan en la redacción de la carta y también permitió que el logo apareciese en la misma. Como consecuencia de dicha carta, Kalayaan ha tenido algo de éxito en conseguir que se devuelvan más pasaportes. No obstante, si el empleador no la remite a Kalayaan dentro de un periodo de siete días laborales, Kalayaan lo denuncia como robado.

Una vez que la retención del pasaporte se declara como robo, al trabajador se le da un número de denuncia. Pero por lo que sabe Kalayaan, no se realiza ningún seguimiento para investigar al empleador por explotación o abuso. "La policía investiga las alegaciones de robo de un empleador a un trabajador doméstico, pero si un trabajador doméstico denuncia un robo por parte de su empleador, eso no se investiga. No parece que la policía se tome el tema del secuestro de pasaporte con ninguna seriedad en absoluto. Esto sucede porque, estrictamente hablando, no es un delito penal porque el pasaporte es propiedad de la embajada, no de la persona", explica Fiona Luckhoo de Kalayaan.

Aunque el acuerdo ha funcionado bien en general, Kalayaan se encuentra con problemas en barrios donde no existe acuerdo de colaboración y la policía no sabe cómo tratar este tipo de casos convenientemente. Aún hay mucha ignorancia sobre el tema de la legislación de inmigración. "Lo que solemos hacer, especialmente si el trabajador no tiene ninguna prueba de su estatus o si la visa ha expirado, es acompañarle al cuartel de policía. Si hay algún problema, podemos conseguir un abogado si es necesario. Tenemos mucha, mucha precaución antes de enviar a un trabajador a la policía, sobre todo porque sabemos que han llamado a Inmigración", explica Fiona Luckhoo.

A pesar de estos inconvenientes, Kalayaan ha tenido suerte a la hora de que le devolvieran algunos pasaportes y pretende ampliar el acuerdo a más departamentos de policía en otros municipios de Londres, así como en todo el país.

CONCLUSIONES GENERALES

- Trabajar junto con funcionarios gubernamentales es crucial para la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores en situación irregular. Este capítulo se ha centrado en las posibles vías de colaboración entre funcionarios gubernamentales, ONG y otras organizaciones.
- Hay numerosos obstáculos que afectan a la capacidad de la entidad gubernamental responsable de la inspección laboral a la hora de promover unas condiciones laborales justas para los trabajadores en situación irregular. La falta de recursos significa que no podemos hacer verdaderas investigaciones. Algunos ejemplos muestran que desde el momento en el que se presenta la demanda, pueden pasar ocho o nueve meses antes de que un inspector pueda visitar el lugar de trabajo en cuestión. Mientras tanto, el trabajador suele haber sido despedido o ya ha abandonado ese puesto de trabajo. Además, muchos trabajadores tienen varios empleadores, lo que hace que la investigación resulte más difícil ya que implica tener que ir tras varios empleadores al mismo tiempo. Una vez que el trabajador ha ganado el caso, la escasez de recursos agrava el problema de poder garantizar que el trabajador recibe compensación.
- Hay varios modos de colaborar con organismos gubernamentales, por ejemplo informándoles sobre los derechos de los trabajadores en situación irregular, y concienciando a los funcionarios gubernamentales de que el estatus jurídico de los trabajadores es irrelevante en muchos casos. Esto mejora la posibilidad de que los trabajadores en situación irregular consigan acceder a los servicios gubernamentales sin miedo a ser deportados. Participar en vistas públicas y reunirse regularmente con funcionarios gubernamentales permite que las organizaciones influyan en la policía y mejoren el cumplimiento de la legislación laboral.
- Y por último, colaborar con la policía e influir en la gestión que hacen los organismos gubernamentales de ciertos asuntos, como por ejemplo en el caso de las cartas "sin coincidencia" y en la retención de pasaportes también es importante para la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores en situación irregular.

10. Abogar por el Estatus Jurídico de los Trabajadores en Situación Irregular

“Pedimos trabajo y un permiso de residencia para poder defender nuestros derechos”

• Henry Cardona del Colectivo de trabajadores y trabajadoras sin estatus legal de Ginebra (CTSSL)

“Si estás en una situación irregular, no tienes todos los derechos que tiene un trabajador con estatus legal. Los legales se encuentran con muchos obstáculos para hacer respetar sus derechos y los ilegales aún más. Ayudamos a que los trabajadores obtengan protección si no tienen papeles, pero nuestro principal objetivo es ayudarles a conseguir su regularización”.

• Lamine Sow de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL Piemonte)

La última vía de protección de los trabajadores en situación irregular es abogar por un estatus jurídico más estable que conlleve su regularización. Este capítulo comienza con la presentación de los distintos motivos que justifican la regularización de los trabajadores en situación irregular, no solo para los trabajadores y sus abogados sino también para la sociedad en general.

Las secciones restantes enumeran diversos ejemplos del modo en que las ONG y especialmente los sindicatos abogan por campañas de regularización especiales para regularizar el estatus de los trabajadores en situación irregular, y cómo proporcionar asistencia durante el curso de la campaña.

¿Por qué Abogar por un Estatus Legal?

En este informe nos hemos esforzado mucho para mostrar que aunque no tengan residencia legal en Europa o en Estados Unidos, los trabajadores en situación irregular tienen derecho a unas condiciones laborales justas y a poder defender sus derechos. No obstante, hay muchas prestaciones para los trabajadores en situación irregular —y también para toda la sociedad en general— si obtienen el estatus legal de residente.

Estatus Legal = Mayor Protección

“El estatus de trabajador irregular en los Estados Unidos es una licencia de abuso”, afirma Ana Avendaño, Consejera

General Asociada y Directora del Programa de Trabajadores Inmigrantes y de la Federación Norteamericana de Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). “Crea una división natural entre los trabajadores. Así que una gran parte de lo que hacemos es enseñar a la gente que tenemos que estar del lado del trabajador y al mismo tiempo trabajamos por la regularización, que es la otra cara de la misma moneda. ¿Y cómo invalidas una licencia de abuso? Regularizando”.

El estatus legal es un medio para que los trabajadores en situación irregular estén más protegidos. “Pedimos trabajo y un permiso de residencia para poder defender nuestros derechos”, declara Henry Cardona del Colectivo de Trabajadores y Trabajadores sin Estatus Legal de Ginebra (CTSSL). Esta es también la razón por la que tantos sindicatos se implican en campañas para regularizar a trabajadores en situación irregular.

La Unión de Sindicatos de Lisboa (USL) ha conseguido numerosos resultados positivos a lo largo de los años en su lucha por la regularización de los trabajadores en situación irregular en Portugal. El sindicato ha sido muy influyente en la consecución de cambios legislativos que derivaron en cinco campañas de regularización desde 1993. “Como sindicato, los inmigrantes son los primeros de todos los ciudadanos, así que pueden ser socios de nuestro sindicato tanto si están en situación irregular como si no. Pero hacemos hincapié en que todos los trabajadores deberían ser legales para que estén más protegidos. El sindicato siempre ayudará a aquellos que no tienen estatus legal a obtenerlo”, afirma Manuel Correia del USL.

Cuc Vu, Directora de Campaña de Inmigración del Sindicato Internacional de los Empleados de Servicio (SEIU) cree que la regularización es una parte importante que el sindicato estadounidense tratará en un programa de acción de cuatro años adoptado en junio de 2004. El programa identifica siete “puntos fuertes” e introduce la fuerza global, política y comunitaria. “Desde la nuestra perspectiva como sindicato, creemos que la inmigración no solo cabe dentro de un marco de derechos sino que también es un movimiento constructor. Comenzamos por el objetivo final de la regularización para construir una base asesora y comunitaria fuerte que tenga la capacidad de cambiar las leyes relativas a la inmigración y al trabajo”, explica.

Estatus Legal = Mayor Visibilidad

“La regularización saca a la luz muchos problemas que habían estado ocultos y saca a mucha gente de la oscuridad”, afirma Carlos Trindade de la Confederación General de Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN).

Otro motivo por el que los sindicatos y las ONG abogan por la regularización es para que emerjan a la superficie muchos trabajadores que luchan en la economía sumergida. Es más útil para el desarrollo de políticas sociales tener claro el grupo objetivo que será el beneficiario de tales políticas. Es contradictorio que una parte de la población sea invisible y se promuevan políticas sociales.

La Regularización No es la Solución

No obstante, debería tenerse en cuenta que la regularización no puede considerarse la única solución al problema de la explotación y el abuso de los trabajadores en situación irregular. No es una solución a largo plazo y solamente influye en aquellos inmigrantes que no tienen residencia legal en un país determinado en un momento dado. Pronto los que están regularizados se ven reemplazados por otros, lo que demuestra que ciertos sectores económicos necesitan la presencia de irregulares, y por tanto de trabajadores sin protección, baratos y flexibles para continuar funcionando bien.

Una solución completa va más allá de la regularización de los trabajadores porque aborda la razón de por qué estos sectores con bajos salarios siempre dependen de trabajadores en situación irregular.⁴⁷ Diversas consideraciones sobre la necesidad de abrir un debate sobre este sector se incluyen también en las recomendaciones al final de este informe.

Promoción de las Campañas de Regularización

Recientemente se impulsó una campaña para apoyar a los trabajadores en situación irregular en Ginebra con el objetivo de obtener la legalización de estos trabajadores.

Programa de Proximidad para Inscribir a los Trabajadores en Situación Irregular

En 2001, diversas ONG, sindicatos y organizaciones comunitarias formaron el Colectivo de Apoyo a los Sin Papeles de Ginebra para proporcionar ayuda a los inmigrantes en situación irregular de Ginebra y para asesorar al gobierno. Uno de los sindicatos participantes en la coalición puso en marcha un programa para inscribir a trabajadores en situación irregular trabajando con grupos comunitarios.

El Sindicato Interprofesional de trabajadoras y trabajadores (SIT) puso en marcha en 2001 un programa de proximidad para inscribir en el sindicato a trabajadores en situación irregular. Estos le darían al SIT el poder de intervenir en su nombre si se les detenía por su estatus irregular.

El Sindicato Interprofesional de trabajadoras y trabajadores (SIT) puso en marcha en 2001 un programa de proximidad para inscribir en el sindicato a trabajadores en situación irregular. Estos le darían al SIT el poder de intervenir en su nombre si se les detenía por su estatus irregular.

Para inscribir a los trabajadores, el SIT trabajó estrechamente con el Colectivo de Trabajadores y Trabajadoras sin Estatus Legal de Ginebra (CTSSL), una organización de aproximadamente 300 trabajadores en situación irregular del área de Ginebra.

La mayoría de los trabajadores del CTSSL son latinoamericanos pero algunos socios son africanos o filipinos. El objetivo de CTSSL es aunar a los trabajadores en situación irregular para reclamar la regularización de su estatus de residencia y dar referencias, informar y buscar soluciones a las distintas dificultades a las que se enfrentan los trabajadores en su vida diaria. Al CTSSL lo asisten diversos sindicatos, organizaciones, partidos políticos, Iglesias

⁴⁷ Véase Michele LeVoy, Nele Verbruggen, and Johan Wets, eds., *Undocumented Workers in Europe* (Leuven: PICUM and HIVA, 2004).

y personas. Participa en grupos de trabajo sobre el tema de las mujeres y la migración en varios sindicatos.

Para el año 2004, cerca de 5.000 trabajadores en situación irregular estaban registrados gracias al programa de proximidad. El Colectivo de Apoyo a los Sin Papeles de Ginebra que agrupa a Iglesias, ONG, partidos políticos y sindicatos, ha solicitado la regularización de estos trabajadores sobre la base de su aportación a la economía.

Los Sindicatos Estadounidenses Lideran el Camino Hacia un Cambio Político

Varios sindicatos estadounidenses han apoyado activamente a los trabajadores en situación irregular en su lucha por la legalización.

El Sindicato Internacional de los Empleados de Servicios (SEIU) ha sido una de las fuerzas líderes del movimiento obrero para cambiar la legislación de inmigración. El SEIU encabezó una campaña en la que recogió un millón de postales y se las remitió al presidente Bush para animar a la Administración a abordar el asunto del programa de regularización de los inmigrantes en situación irregular. Sobre la base de la campaña, SEIU le dio su total apoyo a los Empleados de Hoteles y Restaurantes (HERE), el sindicato que lideró la organización del Freedom Ride de trabajadores inmigrantes (véase el capítulo uno).

“Somos conscientes de que si no permitimos que nuestros socios luchen libremente por sus derechos, entonces se quedarán con la sensación de que van a perder su modo de vida o su futuro al ser deportados. Obviamente necesitamos legalizar su estatus, y el SEIU junto con otros sindicatos han estado liderando el camino para un cambio de políticas en torno a los trabajadores en situación irregular”, explica el Director Regional de Occidente Ben Monterroso.

Las ONG Abogan por la Regularización de los Trabajadores

La organización Trabajadores Domésticos Unidos (DWU) está afiliada a dos campañas nacionales para propugnar un amplio programa de regularización de inmigrantes en situación irregular: la Coalición Nacional por la Dignidad y la Amnistía, y la Campaña de Regularización Nacional de

la Red Nacional por los Derechos de los Inmigrantes y de los Refugiados (NNIRR). Gracias a estas coaliciones, DWU participa en varias actividades coordinadas para transformar el sistema de inmigración y para recibir la información más actualizada sobre la lucha por una amnistía general.

La Red Nacional de Organización de Jornaleros (NDLON) también trabaja por la regularización, principalmente participando en campañas ya existentes. Pablo Alvarado, Coordinador Nacional de NDLON, afirma que 1.000 jornaleros participaron en la Freedom Ride de trabajadores inmigrantes (véase el capítulo uno), que demandaba la regularización de los trabajadores en situación irregular como uno de sus objetivos principales.

Proporcionar Asistencia a los Trabajadores para Legalizar su Estatus

Además de abogar por medidas para regularizar a los trabajadores en situación irregular, muchas organizaciones y sindicatos proporcionan asistencia a los trabajadores ayudándoles a presentar una aplicación para regularizar su estatus. Esta asistencia puede ser una faceta continua del trabajo de la organización o estar limitada al periodo en el que se lanza la campaña de regularización.

El Sindicato de Obreros del Campo (SOC) dedica buena parte de su tiempo a ayudar a los trabajadores a legalizar su estatus. “Les ayudamos con su documentación, informándoles sobre las vías por las que pueden conseguir la regularización, como por ejemplo a través de la reunificación familiar. Además les acompañamos al Ministerio de Asuntos Exteriores a presentar una demanda de regularización. Estamos constantemente ocupados en esta área”, afirma Gabriel M'Binki Ataya del SOC.

Durante la campaña de regularización de 1999 en Bélgica, la organización Samahan de inmigrantes Filipinos trabajó con la capellanía filipina de Bruselas y con otras organizaciones para facilitar la solicitud y el seguimiento de los casos.

El Servicio Jesuita a Refugiados (JRS) fue un actor muy activo en la campaña de regularización de 2001 de Portugal al poner en contacto a los trabajadores en situación irregular con empleadores, que también se beneficiaban porque los trabajadores podían regularizarse si conseguían un trabajo.

La organización Kalayaan con sede en Londres también ayuda a los trabajadores con la regularización de su estatus, ya que la solicitud de regularización se basa en tener primero un trabajo.

Dos sindicatos europeos han sacado adelante un importante volumen de trabajo en recientes campañas de regularización informando a los trabajadores sobre sus posibilidades además de ayudarles a presentar su solicitud.

Durante la campaña de regularización portuguesa de 2003, la Unión de Sindicatos de Santarém ayudó a los trabajadores en situación irregular a presentar las solicitudes para legalizar su status. El sindicato ayudó a los trabajadores cuyos empleadores no habían realizado las correspondientes deducciones de seguridad social por ellos para que pudieran presentar una solicitud de regularización.

“Nuestra capacidad de organización y nuestra habilidad para trabajar con empleadores, con el departamento de inspección laboral y con el Ministerio de Exteriores ha influido en la ayuda que les prestamos a los inmigrantes en situación irregular para la obtención de sus permisos de residencia. De todos los trabajadores a los que hemos ayudado a conseguir la regularización, garantizamos que más del 90% han podido regularizar su residencia en Portugal”, cuenta Aquilino Joaquim Faustino Coelho del Sindicato de Trabajadores de la Construcción, Mármoles y Maderas y Materiales de Construcción del Sur, uno de los sindicatos afiliados a la Unión de Sindicatos de Santarém.

Ha habido diversas campañas de regularización en Italia durante los últimos años —en 1986, 1990, 1995, 1998 y 2002— y la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) ha proporcionado asistencia a los trabajadores en situación irregular en todas estas campañas. También informa a los jefes de estos trabajadores sobre las posibilidades que hay de regularizarlos.

“La política general de la CGIL consiste en ayudar a los trabajadores en situación irregular a regularizar su situación porque si estás en una situación irregular, no tienes todos los derechos que tiene un trabajador con estatus legal. Los legales se encuentran con muchos obstáculos para hacer respetar sus derechos y los

ilegales aún más. Ayudamos a que los trabajadores obtengan protección si no tienen papeles, pero nuestro principal objetivo es ayudarles a conseguir su regularización”, afirma Lamine Sow de la CGIL.

CONCLUSIONES GENERALES

- Regularizar a los trabajadores en situación irregular es un modo de incrementar la protección de sus derechos. Conseguir un trabajo y el permiso de residencia les brinda una mejor oportunidad de defender sus derechos.
- Hay varias razones de por qué la regularización es buena no solo para los trabajadores en situación irregular sino también para la sociedad en su conjunto. Que un amplio grupo de gente trabaje en la economía sumergida debilita la economía global. Regularizar a los trabajadores en situación irregular es una manera de combatir la economía sumergida y al mismo tiempo de mejorar la vida de estos trabajadores. Además, la regularización aporta una mayor visibilidad al grupo objetivo que las políticas sociales tienen que proteger, pero al que debido a su estatus irregular, se le niega dicha protección.
- Las campañas de regularización se potencian de muchas maneras. Una manera es a través de coaliciones con ONG, sindicatos y otras organizaciones. Otra manera es que los sindicatos registren el número de trabajadores en situación irregular y al mismo tiempo les apoyen activamente en su lucha por la legalización presionando a los legisladores. Muchas organizaciones también apoyan a los trabajadores ayudándoles a presentar una solicitud para regularizar su estatus.
- La regularización, no obstante, no es una solución a largo plazo ya que a los trabajadores en situación irregular pronto se les reemplaza con otros nuevos. Debe darse prioridad inmediata a las razones subyacentes de por qué los sectores con salarios bajos se basan en el trabajo de los trabajadores en situación irregular para hallar una solución a largo plazo y encontrar la raíz de la necesidad de trabajadores en situación irregular.

El Camino a Seguir: Diez Recomendaciones Políticas

El empleo y la explotación en Europa de miles de inmigrantes en situación irregular es un síntoma de los recortes en políticas sociales, de empleo y de inmigración. Abordar la raíz del problema de la explotación de los trabajadores en situación irregular constituye por tanto un gran reto que requiere de un esfuerzo concertado en todos estos campos.

Pero la experiencia que hemos adquirido trabajando día a día con inmigrantes en situación irregular de toda Europa nos lleva a formular las siguientes recomendaciones que los legisladores deberían tener en cuenta.

Debería tenerse en cuenta que el uso que hacemos del término "responsables de formular políticas" no se refiere exclusivamente a los legisladores a nivel nacional e internacional. Muchas otras instituciones y organismos contribuyen al desarrollo de las políticas en el ámbito de la inmigración y más explícitamente en el área de inmigrantes en situación irregular. En un sentido más amplio, los responsables de formular políticas, incluye a los sindicatos y las escuelas, así como a las autoridades locales. Todos estos actores formulan e implementan políticas que afectan al colectivo con el que trabaja PICUM así como a la población en general.

Reconocer la Presencia de Trabajadores en Situación Irregular en la Sociedad y en la Economía

PICUM urge a los legisladores a que reconozcan la presencia de inmigrantes en situación irregular en la Unión Europea. Tanto si son inmigrantes deseados como si no,

un gran número de inmigrantes en situación irregular está presente en los Estados Miembros de la Unión Europea, y aunque suelen vivir en la sombra forman parte de nuestras sociedades y de nuestras economías.

Aunque todos los consumidores de la UE se ven afectados por la presencia de inmigrantes en situación irregular, se celebran demasiados debates políticos sin tener en cuenta esta realidad. Negar la presencia de inmigrantes en situación irregular en la UE conlleva inevitablemente políticas de inmigración, de empleo y sociales ineficaces.

La inmigración irregular se debate sobre todo en términos de lucha contra la inmigración ilegal. No obstante, esta lucha no tiene éxito y la Comisión Europea ha admitido que la inmigración ilegal no desaparecerá nunca. La necesidad de políticas sociales dirigidas a los inmigrantes en situación irregular es por tanto una necesidad urgente.

Cuando se enfrentan a este hecho, los políticos a menudo recurren a las mismas conversaciones sobre tópicos que van desde "No podemos recompensar a las personas que infringen la ley" hasta "Cuanto mejor les tratemos, más acudirán" o "Las regularizaciones tienen un efecto llamada". Ninguna de estas preocupaciones justifica no tratar en absoluto el asunto. Estas asunciones tienen que estudiarse con cuidado y deberían investigarse las alternativas.

Recabar Información es la Prioridad

Para poder desarrollar verdaderas políticas de inmigración, integración y empleo, es importante conocer quiénes son los inmigrantes en situación irregular, por qué vienen y cómo sobreviven.

Existe una falta total de investigación sobre los inmigrantes en situación irregular en Europa. Los legisladores deberían priorizar recabar e intercambiar datos principalmente a tres niveles:

- Primero, hay una necesidad de investigar cualitativa y cuantitativamente sobre los inmigrantes en situación irregular.
- Los investigadores también deberían realizar estudios de impacto de las políticas futuras y actuales: ¿cuál es el impacto social de las políticas sobre inmigración irregular? ¿Cuál es el impacto de las políticas de inmigración en las condiciones laborales en general y específicamente en los trabajadores en situación irregular?
- Tercero, deben investigarse los procesos piloto y experimentales de resolución de problemas, demostrando que existen opciones políticas alternativas constructivas y cooperadoras.

Involucrar a las ONG (Locales) en la Investigación y en la Legislación

Para recabar información sobre los inmigrantes en situación irregular es importante tener una relación basada en la confianza, ya que con frecuencia los trabajadores en situación irregular se muestran reacios a hablar sobre su situación. Las ONG locales que proporcionan asistencia diaria a los inmigrantes en situación irregular son por tanto unos actores sociales importantes para los investigadores.

Es también esencial para las ONG estar involucradas en el proceso en el que investigadores e instituciones de investigación desarrollan sus programas de actuación. Según su experiencia, las ONG son buenas consejeras en cuanto a las prioridades de la investigación y garantizan que el resultado de la misma sea relevante y esté comprobado.

La experiencia de las ONG también es beneficiosa para los legisladores. Por tanto, las autoridades deberían dejar que las ONG de base contribuyesen a la investigación y a la legislación proporcionándoles el tiempo y los recursos para hacerlo. De hecho, a la mayoría de estas ONG se las presiona para que trabajen a nivel práctico. Como consecuencia, su papel de agentes críticos con las políticas, estimulando el

debate público y asistiendo en los proyectos de investigación se queda en segundo lugar.

Incluir a los Inmigrantes en Situación Irregular en las Políticas de Integración y en la Estrategia de Inclusión Social

Políticas de integración

Si la cohesión social es una preocupación real para los legisladores, deben tenerse en cuenta las condiciones de vida y de trabajo de los inmigrantes en situación irregular.

Numerosas autoridades locales europeas han alzado la voz sobre su preocupación por la presencia de inmigrantes en situación irregular en sus ciudades y barrios, indicando que va en contra de la cohesión social que no se trate de dar respuesta a las necesidades de estos inmigrantes. Aunque proporcionar servicios a los inmigrantes en situación irregular tiene un coste, la mayoría de las autoridades locales saben bien que el precio de no proporcionar estos servicios es mucho mayor.

Las urgentes necesidades de integración de los inmigrantes en situación irregular normalmente son muy básicas y tienen que ver con el acceso a la sanidad, a un alojamiento, a la educación para los menores y a unas condiciones laborales justas. No obstante, se aconseja que las medidas integradoras diseñadas para los inmigrantes legales (tales como cursos de idiomas) no se descarten para los irregulares.

Estrategia de Inclusión Social

Se necesita con urgencia un vínculo más fuerte entre la inmigración y la Estrategia Europea de Inclusión Social. El principal objetivo de esta estrategia es luchar contra la exclusión social y contra la pobreza. Este informe subraya que los inmigrantes en situación irregular son un grupo vulnerable y por tanto en peligro de caer en la pobreza y en la exclusión social.

La Unión Europea defiende los principios de la inclusión social. La creación de ciudadanos y de trabajadores de segunda clase debería de evitarse a toda costa. Para que así sea, PICUM urge a los legisladores europeos a incluir a los inmigrantes en situación irregular como grupo objetivo de la Estrategia de Inclusión Social.

Invertir en Inspección Laboral

Este informe se remite a la preferencia de los empresarios por los trabajadores en situación irregular, un fenómeno que nace principalmente del hecho de que estos trabajadores no están protegidos y por tanto es improbable que se quejen de las condiciones de explotación laboral a las que se ven sometidos, lo que permite a los empresarios tener más beneficios al reducir el coste de la mano de obra. La probabilidad de que cacen y multen a un empresario por explotar a un trabajador en situación irregular es aún muy pequeña en comparación con los beneficios potenciales que pueden obtener contratando a estos trabajadores.

La demanda de trabajadores en situación irregular es un tema que no se discute seriamente en los debates políticos. Los gobiernos europeos se centran mayoritariamente en el parte del suministro, como si no hubiera demanda de trabajadores irregulares.

PICUM urge a las autoridades europeas a que su centro de atención deje de ser el control de fronteras y a que inviertan más medios en inspección laboral.

Como parte de este enfoque, PICUM urge a los gobiernos a invertir en medidas legislativas que penalicen a los empresarios que explotan y abusan de los trabajadores. Este informe ha revelado que es posible desarrollar leyes que eviten que los empresarios evadan sus responsabilidades hacia los trabajadores.

Para garantizar que se cumplan estas y otras medidas legislativas, se necesitan más inspectores de trabajo para comprobar si los empresarios respetan el salario mínimo y el horario laboral, y tomar medidas para garantizar que los trabajadores (o sus familias cuando corresponda) reciban una compensación financiera en caso de lesiones o accidentes laborales. Se debe formar a los inspectores de trabajo y sensibilizarles acerca de determinados temas relacionados con los trabajadores en situación irregular. Se debería considerar víctimas a estos trabajadores y no se debería informar a la policía competente en asuntos de extranjería sobre su estatus irregular.

Garantizar el Derecho a la Igualdad ante la Ley

El derecho a la igualdad ante los tribunales es un derecho universal del ser humano. Denegar a las personas el derecho a defenderse a sí mismas en el sistema judicial convierte en problemática cualquier otra demanda sobre cualquier otro derecho.

Si se les diera a los inmigrantes en situación irregular los medios para hacer cumplir legalmente sus derechos se reduciría el incentivo que supone contratarles, ya que ya no serían trabajadores "fácilmente explotables". Dado que la detección de condiciones laborales pésimas y de empresarios explotadores interesa al gobierno dentro del contexto de lucha en el mercado laboral sumergido, debería facilitarse la posibilidad de que los trabajadores en situación irregular pudiesen demandar a los empresarios.

Esto también significa que no debería haber peligro de deportación si un trabajador en situación irregular demanda a su empleador. Los jueces y demás personal de los tribunales de lo laboral no deberían de informar a la policía de extranjería sobre los trabajadores en situación irregular, y el estatus legal de un trabajador no debería condicionar la sentencia fallada por el juez. En este contexto nos referimos a los Estados Unidos, donde los tribunales dictan órdenes de protección para asegurarse de que el estatus migratorio se mantenga fuera de los procesos judiciales.

Garantizar el Derecho a Organizarse

Los beneficios e incluso la necesidad de organizarse de los trabajadores en situación irregular para luchar contra la explotación y el abuso se ilustran en este informe. Los trabajadores organizados tienen más fuerza y un mayor potencial a la hora de influir en los conflictos laborales.

Un número cada vez mayor de sindicatos están comenzando a trabajar sobre el tema de los trabajadores en situación irregular y ven la urgente necesidad que hay de incluirles en sus asociaciones. De hecho, la misión de los sindicatos es defender los derechos de los trabajadores: la situación actual de explotación y de abuso de los trabajadores en situación irregular y la falta de protección en virtud de la legislación laboral actual son el mismo fenómeno que ocurrió hace más de un siglo cuando los sindicatos comenzaban a formarse.

Negar a un grupo de trabajadores el derecho a organizarse supondría todo un paso atrás en el movimiento obrero.

Sindicar a los trabajadores en situación irregular es vital también para mejorar la capacidad de representación de los sindicatos y sus bases. Si los sindicatos rehúsan incluir a trabajadores en situación irregular en sus filas, su base de afiliados se reduciría mucho y sus opiniones ya no representarían a todos los trabajadores. Los sindicatos acabarían por defender a un grupo cada vez más pequeño de trabajadores privilegiados con contratos permanentes de los sectores tradicionales, que se sienten amenazados por la cada vez mayor cantidad de trabajadores en situación irregular.⁴⁸

Para proteger a los trabajadores más vulnerables y garantizar la supervivencia del movimiento sindical, PICUM suscribe las conclusiones a las que llega una conferencia internacional organizada por el sindicato holandés FVN sobre que los sindicatos deberían estar de acuerdo en que este es un tema por el que merece la pena luchar, que deberían educar a sus socios y a los funcionarios, y asignarle los recursos necesarios.⁴⁹

Para las autoridades nacionales, es de vital importancia salvaguardar el derecho de los trabajadores en situación irregular a sindicarse. Este informe ha revelado que a menudo los empresarios prohíben a los trabajadores que se organicen. Esto se suma a la importancia de disponer de una legislación ecuaníme y clara sobre el tema.

Regularizar a los Inmigrantes en Situación Irregular

En el "Study on the links between legal and illegal migration" (Estudio de los vínculos entre la migración legal e ilegal) (COM(2004) 412 final), la Comisión Europea declara que existen límites a los canales existentes para la inmigración legal y por tanto muchos Estados Miembros establecen formas para regularizar a los inmigrantes en situación irregular. La Comisión también establece que al llevar a cabo campañas de regularización, los gobiernos intentan incorporar a estos inmigrantes a la sociedad y no dejarles al margen, sometidos a explotación.

Basándose en la experiencia de sus socios, PICUM refrenda totalmente estas conclusiones. La experiencia de los progra-

mas de regularización previos ha demostrado que el camino más eficaz para reducir la explotación y las prácticas ilegales de los empresarios es eliminar el estatus irregular y desprotegido de los trabajadores. Esto les hace menos vulnerables en las relaciones laborales.

La sociedad en su conjunto se beneficia cuando se reduce el número de personas que viven al margen del sistema. Las políticas en general serán más eficaces. Regularizar a los trabajadores también regulariza los trabajos, por tanto se producen más aportaciones a la Seguridad Social.

Abrir el Debate Sobre el Futuro del Sector de Bajos Salarios

Como se indica en el capítulo diez de este informe, regularizar a los inmigrantes en situación irregular no es la única solución. A menudo se les reemplaza por nuevos inmigrantes ilegales. De hecho, los gobiernos nacionales y a nivel europeo deberían tener en cuenta que diversos sectores económicos europeos dependen de una mano de obra barata y sin voz, y que regularizando a algunos de estos trabajadores no se acaba con la contratación de este tipo de inmigrantes.

Esta observación requiere pensar sobre la cuestión de por qué el sector de bajos salarios depende tanto de los trabajadores en situación irregular. Este sector necesita análisis y estudio, y se debería iniciar un debate sobre su futuro.

Si los legisladores rechazan abordar la cuestión de la regulación de este sector en Europa, es muy poco probable que se reduzca la demanda de trabajadores inmigrantes en situación irregular.

Ratificar la Convención de los Trabajadores Inmigrantes

Se urge a los Estados Miembros de la Unión Europea a que ratifiquen la Convención Internacional para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Inmigrantes y sus Familias (1990), que garantiza varios derechos sociales a los trabajadores inmigrantes en situación irregular.

⁴⁸ Véase FNV, *From Marginal Work to Core Business: European Trade Unions Organising in the Informal Economy*

⁴⁹ *Ibid.*

Índice de Organizaciones

EUROPA

Andalucía Acoge

Andalucía Acoge es una federación constituida en 1991 por lo miembros fundadores de Sevilla Acoge, Almería Acoge, Granada Acoge y Málaga Acoge. Estas organizaciones pretendían unir fuerzas para proporcionar una respuesta global y más eficaz al reciente fenómeno de la inmigración en España. El objetivo general de Andalucía Acoge es promocionar la integración de los inmigrantes en la sociedad de acogida a través de un enfoque intercultural, fomentando la comunicación entre las diversas culturas coexistentes en una misma zona.

(pp. 61-62)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

C/ Pascual de Gayangos 41-E, 1º C
41002 Sevilla
España Tel: +34/954/900.773; +34/954/903.929
Fax : +34/954/901.426
Email : acoge@acoge.org
Web: <http://www.acoge.org>

Associazione IRES Lucia Morosini

La Asociación IRES Lucia Morosini es una organización sin ánimo de lucro fundada por el sindicato CGIL Piemonte en 1982. Desde el principio, el instituto se ha caracterizado por un enfoque pluralista, reuniendo las experiencias de los investigadores, los dirigentes del sindicato y los trabajadores sociales. El instituto pretende llevar a cabo estudios e investigación sobre el estado actual y la dinámica de las cuestiones económicas y sociales, con especial atención en la región de Piamonte en Italia.

(pp. 55, 76)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

piazza Vittorio Veneto, 1
10124 Torino
Italia
Tel: +39/011/835.939
Fax: +39/011/812.5001
Email: francesco.ciafalonii@retericerca.it
Web: <http://www.irescgiltorino.it>

Casa do Brasil de Lisboa

La organización sin ánimo de lucro Casa do Brasil en Lisboa fue fundada en enero de 1992 por brasileños residentes en Portugal y por ciudadanos portugueses con afinidad por Brasil. La Casa do Brasil está abierta a todas las nacionalidades y promueve los intereses de todos los inmigrantes en Portugal, especialmente aquellos procedentes de Brasil y países de habla portuguesa. La organización fomenta la integración social, los derechos de igualdad y la responsabilidad civil de los inmigrantes. Actúa como centro de reflexión y promoción de debates temáticos e interviene activamente en las cuestiones relativas a políticas de inmigración en Portugal, así como en cuestiones antirracistas y antixenófobas.

(pp. 29, 83)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Rua São Pedro de Alcântara 63 – 1º direito
1250-238 Lisboa
Portugal
Tel: +351/21/340.00.00
Fax: +351/21/340.00.01
Email: secretaria@casadobrasildelisboa.rcts.pt
casadobrasil@net.novis.pt
Web: <http://www.casadobrasildelisboa.pt/>

CGIL Piemonte • Confederazione Generale Italiana del Lavoro

La Confederación italiana del Trabajo es el sindicato más antiguo y el más representativo, con más de 5,5 millones de miembros entre los que se incluyen trabajadores, jóvenes que acceden al mundo laboral y jubilados. En el año de su fundación, en 1906, contaba con 200.000 miembros. La organización CGIL cuenta con una doble estructura: una vertical, con las delegaciones de las organizaciones sindicales (textil, química, industrial, etc.), y una territorial, con cámaras de trabajo situadas a lo largo de todo el país. Actualmente existen quince sindicatos nacionales y 134 cámaras de trabajo. El CGIL Piemonte es una delegación regional que cubre la región de Piamonte en Italia.

(pp. 50, 54-55, 57-58, 76, 99, 102)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Via Pedrotti, 5
10152 Torino
Italia
Telf: +39/011/24.42.479
Fax: +32/011/24.42.210
Email: lsow@mail.pmt.cgil.it
<http://www.pmt.cgil.it/>

CGTP-IN • Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional

Las organizaciones sindicales que conforman la Confederación General de Trabajadores Portugueses (CGTP-IN) son los sindicatos, federaciones sectoriales y consejos de comercio. Existen 97 sindicatos y 13 federaciones sectoriales afiliadas al cgtp-in. La estructura territorial del CGTP-IN está compuesta por 22 consejos de comercio cuyo ámbito de actuación corresponde a la división política y administrativa del país. En el XX Congreso del CGTP-IN celebrado en enero de 2004, estuvieron representados 759.500 trabajadores. Entre ellos, 664.500 fueron representados por sindicatos afiliados directamente al CGTP-IN y 105.000 por sindicatos no afiliados formalmente, que participan regularmente en estas actividades.

(pp. 50, 52, 100)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Rua Vitor Cordon, 1 – 2º e 3º
1249-102 Lisboa
Portugal
Tel: +351/21/323.65.00
Fax: +351/21/323.66.95
Email: cgtp@cgtp.pt
Web: <http://www.cgtp.pt>

CITE-CCOO • Centro de información para trabajadores y trabajadoras extranjeros de las Comisiones Obreras

El Centro de Información para Trabajadores Extranjeros del sindicato Comisiones Obreras (CITE) es una organización promovida por el sindicato CCOO para apoyar al inmigrantes. El CITE proporciona los siguientes servicios a los inmigrantes de manera gratuita: asesoramiento y orientación en materia de legislación sobre inmigración; procedimiento para la obtención de permisos de trabajo, residencia, expatriación familiar, ciudadanía y exención de visado; clases de lengua catalana; y mediación y comunicaciones con diferentes centros educativos en Cataluña en distintos idiomas.

(pp. 50, 52, 55-58, 75, 77, 81-82, 91, 94, 95)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Vía Laietana 16, 1º
08012 Barcelona
España
Tel: +34/93/481.27.20; +34/93/481.27.11
Fax : +34/93/315.17.24
Email : cite1@conc.es (Organización)
ricart.bedoya@icab.es (Servicios Legales: Sra. Maria Helena Bedoya)
Web: <http://www.conc.es/cite>

CODETRAS • Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture

Colectivo para la Defensa Estacional de los Inmigrantes Granjeros (CODETRAS). Es una red de organizaciones y sindicatos que defienden los derechos de los inmigrantes que trabajan en el campo de manera estacional en la región Bouches du Rhône, en el sur de Francia. Las siguientes organizaciones y sindicatos son miembros de CODETRAS: A.S.T.I. de Berre, Association de coopération Nafadji Pays d'Arles, ATTAC Martigues Ouest étang de Berre, Cimade, Confédération Paysanne, CREOPS, Droit Paysan Aureilles, Espace-Accueil aux étrangers, Fédération du MRAP 13, FGA CFDT, FNAF CGT, Forum Civique Européen, Ligue des Droits de l'Homme du Pays d'Arles.
(pp. 17, 77, 84)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

BP 87
13303 Marseille République Cedex 3
Francia
Email : codetras@espace.asso.fr

CTSSL • Collectif des travailleurs/euses sans statut légal - Genève

El Colectivo de trabajadores en situación irregular de Ginebra (Collectif des travailleurs/euses sans statut légal - Genève (CTSSL)) es una organización de base que cuenta con aproximadamente 300 trabajadores en situación irregular residentes en la zona de Ginebra, Suiza. El objetivo de CTSSL es reunir a los trabajadores en situación irregular para solicitar la regularización de su estado de residencia, así como elaborar informes, notificar y buscar soluciones a las diversas dificultades a las que se enfrentan diariamente estos trabajadores. El CTSSL está respaldado por un gran número de sindicatos, organizaciones, partidos políticos, iglesias y personas en general. Participa en grupos de trabajo en temas relacionados con las mujeres e inmigración en diversos sindicatos.
(pp. 14-15, 31, 58, 74, 99, 100-101)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

25, route des Acacias c/CCSI
1227 Acacias, Ginebra,
Suiza
Tel: +41/22/301.63.33
Fax: +41/22/340.48.68
Email: elcolectivoginebra@yahoo.com
elcolectivoginebra@ctssl.org

ECF European Civic Forum

El Foro Cívico Europeo (ECF) fue fundado un par de meses después de la caída del Muro de Berlín en 1989 por ciudadanos de Europa del este y Europa occidental que habían colaborado dentro del marco del Comité Europeo para la Defensa de los Refugiados e Inmigrantes (CEDRI) y la Federación Europea de Radios Libres (FERL). En los últimos años, el Foro Cívico Europeo ha participado activamente en la organización de misiones internacionales en el Ejido (España), para controlar las condiciones de los derechos humanos de los trabajadores inmigrantes y el aumento de la violencia racial. El ECF es miembro fundador de la red francesa CODETRAS.
(pp. 16, 18, 30)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

St-Hippolyte
04300 Limans
Francia
Tel: +33/4/92.73.18.15
Fax: +33/4/92.73.18.18
Email: france@forumcivique.org
Web: <http://www.forumcivique.org>

ETUC European Trade Union Confederation

La Confederación Europea de Sindicatos (ETUC) se estableció en 1973 para promover los intereses de los trabajadores a nivel europeo y representarlos en las instituciones de la UE. El ETUC se compone actualmente de 76 confederaciones sindicales nacionales de 34 países europeos, así como 11 federaciones industriales europeas, lo que hace un total de 60 millones de miembros, sin contar las organizaciones observadoras en Macedonia y Serbia. El ETUC es uno de los socios sociales europeos, y está reconocida por la Unión europea, por el Consejo europeo y por la EFTA como la única organización sindical interdisciplinaria representativa a nivel europeo.
(pp. 12, 42-43, 46, 54, 57, 60)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Boulevard Roi Albert II 5
1210 Bruselas
Bélgica
Tel : +32/2/224.04.07 Fax: +32 2 224.04.54
Email : cpasschier@etuc.org
Web: <http://www.etuc.org>

GISTI • Groupe d'information et de soutien des immigrés

El Grupo de Información y Apoyo a los Inmigrantes (GISTI) ha trabajado por la igualdad de derechos de los inmigrantes desde 1972. El GISTI está especializado en legislación de extranjería y pone su experiencia a disposición de aquellos que lo necesiten, ofreciendo servicios jurídicos gratuitos, la publicación de recursos informativos y la celebración de cursos de formación. GISTI cuenta con aproximadamente 150 miembros, de los cuales cerca de un tercio son abogados.
(pp. 27-28, 77)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

3 villa Marcès
75011 Paris
Francia
Tel : +33/1/43.14.84.84
Fax: +33/1/43.14.60.69
Email: gisti@gisti.org
Web: www.gisti.org

Kalayaan

Cuando la organización sin ánimo de lucro Kalayaan fue fundada en 1987, los trabajadores inmigrantes nacionales accedían al Reino Unido junto con sus empleadores pero no se les permitía cambiar de empleador, y muchos de ellos fueron objeto de unas condiciones laborales extremadamente precarias y abusivas. Kalayaan realizó una campaña de 10 años con el apoyo del sindicato T&G y la Asociación de Trabajadores Unidos (United Worker's Association) para cambiar las normas relativas a la inmigración. Sus esfuerzos obtuvieron resultados en 1998 cuando se promulgó una ley que permitía a los trabajadores inmigrantes nacionales cambiar de empleador. En la actualidad, Kalayaan trabaja principalmente con mujeres inmigrantes empleadas como trabajadoras domésticas internas en casas privadas en la zona alta de Londres, asesorándolas sobre sus derechos.
(pp. 30, 44-45, 54, 57, 62, 97-98, 102)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

St Francis Centre
13 Hippodrome Place
Londres W11 4 SF
Reino Unido
Tel: +44/207/243.29.42
Fax: +44/207/792.30.60
Email: kalayaanuk@aol.com

OKIA • OndersteuningsKomitee Illegale Arbeiders

El Comité de Apoyo a Inmigrantes En situación irregular (OKIA) fue constituido en 1992 a petición de los trabajadores en situación irregular marroquíes y turcos-kurdos que fueron formados en comités. Los trabajadores querían ayuda de los nativos y residentes legales para sacar sus casos a la luz y organizar el apoyo societario para una mejor calidad de vida y de las condiciones laborales, así como de la situación jurídica de los inmigrantes. Desde el principio, OKIA desarrolló una red de profesionales para proporcionar apoyo social a los trabajadores e informar al público en general y a los legisladores sobre sus condiciones de vida y trabajo. (pp. 24-26, 49)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Postbox 10648
2501 HP Den Haag
Países Bajos
Tel: +31/70/364.19.60
Email: okia@hetnet.nl

O.R.C.A.**Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten**

La Organización para Trabajadores Inmigrantes En situación irregular (ORCA) fue fundada en diciembre de 2003 en Bélgica. ORCA pretende estimular la colaboración entre los sindicatos, los inspectores de trabajo, empleadores y ONG para fortalecer el apoyo a los trabajadores en situación irregular. ORCA ofrece asimismo servicios directos a los trabajadores en situación irregular que buscan asesoramiento sobre problemas relacionados con el trabajo a través de campañas de orientación e información. (p. 30)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Gaucheretstraat 164
1030 Brussels
Bélgica
Tel : +32/2/274.14.31
Fax : +32/2/274.14.48
Email: info@orcasi1te.be
Web: www.orcasi1te.be

Consejo Social Polaco (Polish Social Council)

El Consejo Social Polaco se fundó en la década de 1980 por inmigrantes polacos que huyeron a Berlín para escapar de la ley marcial de Polonia. En los primeros años, la organización proporcionó asistencia a los polacos en materia de solicitudes de asilo y situación legal e integración en Alemania. En los últimos años, el Consejo Social Polaco ayudó a un gran número de trabajadores en situación irregular a presentar sus casos en tribunales especializados en cuestiones laborales contra los empleadores abusivos, y tuvo éxito en muchos de los casos. (pp. 30, 78, 80-81)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Böckhstrasse 40
10967 Berlin
Alemania
Tel: +49/306/92.24.89
Email: Cyrusnorbert@aol.com

SAC**Sveriges Arbetares Centralorganisation***Organización Central de Trabajadores en Suecia.*

El SAC es un pequeño sindicato socialista con aproximadamente 10.000 miembros. Un grupo dedicado compuesto por miembros del SAC en Estocolmo ha apoyado a los trabajadores en situación irregular durante varios años. Algunos de los miembros del grupo han escrito artículos en la revista del sindicato sobre trabajadores en situación irregular en Suecia para sensibilizar a otros miembros. (pp. 52, 57)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Stockholms LS
Lehusens gränd 4, nb
118 65 Stockholm
Suecia
Tel: +46/8/658.62.69
Fax +46/8/684.97.39
Email: utanpapper@sac.se
Web: <http://www.sac.se/>

Samahan

Samahan es una organización democrática independiente que promueve activamente la justicia, la igualdad y los derechos de los inmigrantes filipinos en Bélgica. Constituida en 1983, Samahan persigue: servir a los intereses y respaldar los derechos de los trabajadores filipinos y sus familias en Bélgica; lograr la unidad en la lucha por los derechos e intereses de los trabajadores filipinos en Filipinas y en cualquier otra parte del mundo; y conseguir la unidad en la lucha por los derechos e intereses de otros trabajadores inmigrantes y trabajadores belgas en Bélgica y en cualquier otro lugar. (pp. 31, 38, 44, 47, 54, 57, 101)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

c/o S.A.M. Chaussée de Waterloo, 244
1060 Bruselas
Bélgica
Tel: +32/2/658.62.69
Fax +32/2/537.71.20
Email: samahan_belgium@yahoo.com

Serviço Jesuita aos Refugiados (JRS)

El Servicio Jesuita a los Refugiados (JRS) es una organización Católica internacional cuya misión es acompañar, servir y defender los derechos de los refugiados y personas obligadas a desplazarse. JRS presta sus servicios a nivel nacional y regional con el apoyo de la oficina internacional de Roma. Fundado en noviembre de 1980 como obra de la Sociedad de Jesús, JRS fue inscrito oficialmente como fundación en el Estado del Vaticano el 19 de marzo de 2000. JRS está presente en más de 70 países en todo el mundo. Su oficina de Portugal es una de las diferentes oficinas de JRS en Europa. (pp. 83, 102)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Estrada da Torre, 26
1750-296 Lisboa
Portugal
Tel: +351/21/754.16.20 ; +351/21/754.16.21
Fax: +351/21/754.16.25
Email: jrs-portugal@netcabo.pt;
jrs-portugal@jrs.net
Web: <http://www.jesref.org> www.jesuitas.pt/jrs

SOC • Sindicato de Obreros del Campo

El Sindicato de Obreros del Campo (SOC) ha luchado durante casi 30 años por los derechos de los jornaleros españoles en el campo de la agricultura en Andalucía. Como resultado de las revueltas racistas contra inmigrantes marroquíes que tuvieron lugar en febrero de 2000 en El Ejido, el SOC decidió abrir una oficina en la región invernadero de Almería para apoyar y organizar a los trabajadores, principalmente marroquíes y subsaharianos, mayoritariamente en situación irregular.
(pp. 16, 30, 45, 50, 55-58, 60, 70, 78, 92, 101)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Calle Jorge Guillén 1-B
04006 Almería
España
Tel: +34/950/17.00.38
Email: almeria@ustea.org
Web: <http://www.soc-andalucia.com>

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul

Sindicato sureño de trabajadores de la construcción, mármol, madera y materiales para construcción. Este sindicato representa a los trabajadores en los distritos portugueses de Santarém, Lisboa, Setúbal, Alentejo y Algarve.
(pp. 58, 77, 82, 93, 102)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Estrada S. Domingos, 13 1.º Esq
2005-324 Santarém
Portugal
Tel: +351/24/332.26.07
Email: stcmm@clix.pt
Web: <http://www.cgtp.pt>

S.H.I.P. • Stichting Haags Islamitisch Platform

La Plataforma Islámica de la Haya

S.H.I.P. fue fundada en 1994 como organización religiosa para los musulmanes en La Haya, Países Bajos. Cuando la organización comenzó a encontrarse con las difíciles realidades sociales a las que se enfrentaban los musulmanes en 2001, reconsideró su posición y modificó su enfoque, convirtiéndose en una organización dedicada en mayor medida al bienestar social.
(pp. 35-36, 44, 56)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Teniersstraat 13
2526 NX Den Haag
Países Bajos
Tel: +31/70/750.43.88
Fax : +31/70/750.60.05
Email: shipnet@xs4all.nl
Web: <http://www.ship-online.nl>

SIT • Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

El sindicato interprofesional de trabajadores (SIT) defiende los derechos de los trabajadores en diversos sectores y ramas en Suiza, entre las que se incluyen: agricultura, parques y jardines; construcción y mantenimiento; industria; bienes y servicios; hotel, industria de la restauración y servicios domésticos; sanidad; servicios públicos; y trabajadores jubilados.
(pp. 58, 100)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

16, rue des Chaudronniers
case postale 3287- 1211 Genève 3
Suiza
Tel: +41/22/818.03.00
Fax: +41/22/818.03.99
Email: sit@sit-syndicat.ch
Web: <http://www.sit-syndicat.ch>

T&G • Transport and General Workers' Union

Con más de 835.000 miembros en todo tipo de trabajos, el T&G es el sindicato más grande del Reino Unido, y cuenta con una larga tradición en la representación de sus miembros en sus lugares de trabajo. El T&G organiza a los trabajadores de los sectores de la alimentación y agricultura, fabricación, servicios y transporte.
(pp. 42, 44-45, 49, 54, 57-58, 60, 65-66)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Transport House, 128 Theobalds Road
Holborn, London WC1X 8TN
Reino Unido
Tel: +44/20/7611.25.00
Fax: +44/20/7611.27.08
Web: <http://www.tgwo.org.uk>

USL • União dos Sindicatos de Lisboa

El Consejo de Comercio de Lisboa (USL) es la mayor estructura CGTP-IN regional y es responsable de dirigir y coordinar las actividades sindicales dentro del distrito de Lisboa. Sus principales objetivos, garantizando los enlaces con todos los sectores de actividad, son la protección de los intereses de los trabajadores, intervenir, expresar opiniones, evaluar, proponer y negociar cuestiones sociales relevantes para aquellos que trabajan en Lisboa. Los salarios, derechos, seguridad social, sanidad, transporte y calidad de vida son las principales prioridades del Consejo de Comercio de Lisboa.
(pp. 15, 47, 50, 56-58, 63-64, 71, 76, 82, 93, 99, 102)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Rua São Pedro de Alcântara, 63 - 2º
1250-238 Lisboa
Portugal
Tel: +351.21/347.49.64
Fax: +351/21/342.41.40
Email: usl.cgtp@mail.telepac.pt
Web: <http://www.uniaolisboa-cgtp.pt>

UNITED STATES**AFL-CIO • American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations**

AFL-CIO es la federación de voluntariado de los sindicatos norteamericanos y representa a más de nueve millones de mujeres y hombres trabajadores en los Estados Unidos. AFL-CIO fue constituida en 1955 mediante la fusión de la Federación Norteamericana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales.
(pp. 15, 42, 48-49, 51, 55-57, 75, 84, 89, 90, 94, 99)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

815 16th Street, NW
Washington, DC 20006
United States
Tel: +1/202/637-3949
Fax: +1/202/637-5323
Email: aavendan@aflcio.org
Web: <http://www.aficio.org>

Andolan Organizing South Asian Workers

El grupo sin ánimo de lucro basado en la membresía Andolan, fue fundado en 1998 y organiza y defiende a los trabajadores del sur de Asia con salarios bajos. Andolan, que significa "movimiento" en varias lenguas del sur de Asia, pretende informar a los trabajadores sobre sus derechos, persuadir a los empleadores para que paguen un salario digno e incrementar la conciencia pública sobre las condiciones industriales abusivas. Todos los miembros de Andolan son trabajadores con salarios bajos y principalmente mujeres; muchas de ellas, indocumentadas. El objetivo de Andolan es apoyar y fortalecer las comunidades de la clase obrera que se enfrentan a obstáculos, barreras idiomáticas, discriminación y situación de inmigrante. La mayoría de sus miembros están empleados como niñeras, servicio doméstico y trabajadores en restaurantes. Andolan da prioridad al liderazgo central de sus miembros y lucha por romper el sistema de dependencia, para así incrementar el poder del trabajador. (pp. 28-29, 31, 38, 66, 72, 85-86)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

P.O. Box 2087 Long Island City, NY 11102
United States
Tel: +1/718/426-2447
Email: andolan_organizing@yahoo.com
Web: www.andolan.net

CDM • Centro de los Derechos del Migrante, Inc.

Centro de Derechos de los Inmigrantes.

La organización sin ánimo de lucro, Centro de los Derechos del Migrante (CDM), persigue salvar el vacío transnacional entre los trabajadores inmigrantes mejicanos y defenderles en los Estados Unidos. El personal tanto de los Estados Unidos como de Méjico centrará sus esfuerzos en Méjico al informar a los trabajadores procedentes de las comunidades con mayor número de inmigrantes sobre sus derechos en los puestos de trabajo en los Estados Unidos. CDM pondrá en contacto a los trabajadores que hayan tenido problemas en su empleo en los Estados Unidos con abogados, sindicatos o grupos de trabajadores de los Estados Unidos que puedan ayudarles. Proporcionará apoyo integral a los abogados en los Estados Unidos que representan a inmigrantes con base en Méjico pero que se enfrentan a dificultades financieras debido a los costes derivados de las visitas presenciales a trabajadores en Méjico. Asimismo, el CDM facilitará la cooperación internacional en torno a cuestiones jurídicas y legales. (p. 88)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Oficina en Méjico:
Centro de los Derechos del Migrante, Inc.
Calle Victor Roslaes, 164
Colonia Centro, C.P. 98000
Zacatecas, Zacatecas
México
Tel: +52/492/925-2510
Fax: +52/492/925-2511
Email: rachelmicahjones@yahoo.com
Web: www.cdmigrante.org (operativa en Otoño de 2005)

Información de contacto en USA:

Post Office Box 368
Lake Worth, Florida 33460
United States
Tel: +1/202/258-2922

CHIRLA • Coalition for Humane Immigrant Rights of Los Angeles

CHIRLA se fundó en 1986 y trabaja para mejorar los derechos humanos y civiles de los inmigrantes y refugiados, así como crear un entorno de relaciones humanas y comunitarias positivas en sociedad. Una de las aéreas del programa de CHIRLA es el proyecto de Derechos de los Trabajadores. A través de este proyecto, CHIRLA busca formar a los trabajadores nacionales, los jornaleros y trabajadores textiles sobre sus derechos y organizarlos de forma que puedan luchar contra los problemas a los que se enfrentan en sus industrias y los abusos que sufren los trabajadores inmigrantes. (pp. 31, 35, 70, 92-93, 95)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

2533 W. 3rd St., Suite 101
Los Angeles, CA 90057
United States
Tel: +1/213/353-1333
Fax: +1/213/353-1344
Email: asalas@chirla.org
Web: www.chirla.org

CIW • Coalition of Immokalee Workers

La Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW) es una organización laborista basada en la comunidad y fundada en 1993. Sus miembros son mayoritariamente latinos, haitianos e indios mayas que trabajan en puestos con baja remuneración a lo largo del estado de Florida. CIW intenta hacerse más fuerte como comunidad mediante la observación y el análisis, la creación de coaliciones entre las divisiones étnicas y una inversión continua en el desarrollo del liderazgo. CIW lucha por un salario justo, un mayor respeto de los jefes e industrias hacia los trabajadores, un alojamiento mejor y más económico, leyes más duras y aplicación de las mismas para aquellos que violen los derechos de los trabajadores, el derecho a organizarse sin miedo a represalias, y el fin de la servidumbre en los campos. (pp. 7, 19-20, 32, 35, 38-39, 68, 71-72)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

P.O. Box 603 Immokalee, FL 34143
United States
Tel. y Fax: +1/239/657-8311
Email: workers@ciw-online.org
Web: http://www.ciw-online.org

DWU • Domestic Workers United

El Sindicato de Trabajadores del Servicio Doméstico (DWU) es un grupo de trabajadores y organizaciones de trabajadores nacionales que pretenden hacerse fuertes, incrementar el nivel de respeto por los trabajadores del servicio doméstico, establecer reglamentos laborales justos en las industrias laborales y obtener la legalización de todos los trabajadores en situación irregular. A este respecto, DWU fomenta el liderazgo entre más de 200.000 mujeres que trabajan como niñeras, acompañantes y empleadas del hogar en la mayor zona metropolitana de Nueva York, saca a la luz el trato abusivo de los empleadores y agencias, y se dirige a los órganos gubernamentales para la implementación de políticas aplicables que promuevan la dignidad y el respeto por los trabajadores del servicio doméstico. (pp. 35, 47, 62, 66-67, 72, 101)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

c/o CAAAV 2473 Valentine Avenue Bronx, NY 10458
United States
Tel: +1/718/220-7391
Fax: +1/718/220-7398
Email: apoo@caaav.org
Web: www.domesticworkersunited.org

Immigrant Workers Freedom Ride

<http://www.iwfr.org/>

En otoño de 2003, cerca de 1.000 trabajadores en situación irregular y documentados, y sus partidarios viajaron a lo largo de Estados Unidos para destacar la necesidad de reformas en la inmigración. Trabajadores de decenas de nacionalidades se subieron a los autobuses situados en diez localidades distintas y viajaron por diferentes rutas, cubriendo un total de 13 ciudades por el camino. El evento estuvo patrocinado por la Federación Norteamericana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y dirigida por los Empleados de Hostelería y Restauración (HERE). La Marcha por la Libertad de los Trabajadores Inmigrantes fue organizada tras las Marchas por la Libertad de 1961 del movimiento pro derechos civiles norteamericanos, en la que los estudiantes activistas de todo Estados Unidos viajaron en autobuses para protestar por la segregación racial del Sur. (pp. 15-16, 51, 56, 58, 101)

Justice for Janitors

http://www.seiu.org/building/janitors/about_justice_for_janitors/index.cfm

La campaña Justicia para los Conserjes se organizó en Denver, Colorado en 1985. La campaña trata sobre los conserjes unidos por unas condiciones laborales en las que cuenten con el apoyo de las comunidades. A lo largo de los años, Justice for Janitors (Justicia para los Conserjes) ha trabajado para conseguir mejores salarios, prestaciones básicas y seguridad laboral para los conserjes que limpian edificios en las principales ciudades y suburbios de los Estados Unidos. (pp. 51-54, 57)

Migrant Farmworker Justice Project

El Proyecto por la Justicia de los Trabajadores Inmigrantes del Campo está dedicado a garantizar que la totalidad de los servicios legales estén a disposición de los 300.000 trabajadores del campo empleados en los campos y plantaciones de Florida mediante la innovación y la reforma legislativa. El Migrant Farmworker Justice Project está financiado por la Fundación de Abogados de Florida y fue establecido en 1996 por Florida Legal Services (Servicios Jurídicos de Florida), una organización sin ánimo de lucro que proporciona asistencia en derecho civil a los indigentes que de otra forma no podrían conseguir un abogado. (pp. 74, 86-88)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

508 Lucerne Ave. Lake Worth, FL 33460
United States
Tel: +1/561/582-3921
Fax: +1/561/582-4884
Email: greg@floridalegal.org
Web: www.floridalegal.org

MIWON • Multi-Ethnic Immigrant Worker Organizing Network

MIWON (red para la organización de los trabajadores inmigrantes de distintas etnias) fue fundada en el año 2000 por diversas organizaciones para organizar a los trabajadores de diferentes grupos étnicos en distintas industrias y otorgar poder a los trabajadores. MIWON está compuesta por las siguientes organizaciones: La Coalición pro Derechos Humanos de los Inmigrantes de Los Angeles (CHIRLA), Abogados de Trabajadores Inmigrantes Coreanos (KIWA), Centro de Trabajadores Filipinos (PWC), Centro de Trabajadores Textiles (GWC) y el Instituto de Educación Popular del Sur de California (IDEPSCA). (pp. 16, 29, 37-39, 70, 92, 96)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

3465 W. 8th Street, 2nd floor
Los Angeles, CA 90005
United States
Tel: +1/213/738-9050
Fax: +1/213/738-9919
Email: liz_miwon@yahoo.com

NDLON • National Day Laborer Organizing Network

La misión de la Red Nacional para la Organización de los Jornaleros (NDLON) es fortalecer y expandir el trabajo de los jornaleros locales, organizando grupos para ser más efectivos y estratégicos a la hora de aumentar el liderazgo, mejorar los derechos de los inmigrantes y los salarios bajos, y desarrollar modelos útiles para la organización de los trabajadores inmigrantes. NDLON promueve un entorno humano más seguro y saludable para los que los jornaleros consigan trabajo y mejore la calidad de vida de sus familias. A este respecto, NDLON promueve los derechos humanos, laborales y civiles de los jornaleros a lo largo de los Estados Unidos. NDLON está compuesta por 39 organizaciones miembro. (pp. 29, 36-37, 61-62, 68, 70, 86, 101)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

2533 W. 3rd St., Suite 101
Los Angeles, CA 90057
United States
Tel: +1/213/353-1336
Fax: +1/213/353-1344
Email: apabloalvarado@aol.com
Web: www.ndlon.org

NELP • National Employment Law Project

Durante más de 30 años, el Proyecto sobre Derecho Laboral Nacional (NELP) ha suministrado servicios jurídicos a organizadores de campañas, centros de trabajadores, sindicatos y organizaciones que trabajan con trabajadores con salarios bajos. Su principal objetivo ha sido siempre apoyar los derechos de los trabajadores, tales como conseguir que reciban el salario mínimo, seguridad y salubridad en el lugar de trabajo, acceso a prestaciones, etc. Aunque NELP ha estado trabajando en estas cuestiones durante muchos años, no fue hasta 1999 cuando designó oficialmente un programa para trabajadores inmigrantes dentro de la organización para centrarse en el fin del trato abusivo y discriminatorio hacia los trabajadores inmigrantes con salarios bajos. (pp. 28, 43, 80, 85, 89, 94)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

55 John Street, 7th floor
New York, NY 10038
United States
Tel: +1/212/285-3025 ext. 102
Fax: +1/212/285-3044
Coordinador del Proyecto 'Trabajadores Inmigrantes': rsmith@nelp.org
Director de Litigios: cruckelshaus@nelp.org
Organizador de la campaña sobre derechos de los trabajadores inmigrantes: asugimori@nelp.org
Web: www.nelp.org

NILC • National Immigration Law Center

Desde 1979, el Centro Nacional sobre Leyes de Inmigración (NILC) se ha dedicado a proteger y promover los derechos de los inmigrantes con salarios bajos y de sus familias. En los últimos veinte años, NILC ha ganado reputación nacional en los Estados Unidos como experto líder en temas de inmigración, prestaciones sociales y legislación laboral que afectan a los inmigrantes y refugiados. Sus extensos conocimientos sobre la compleja interacción entre la situación jurídica de los inmigrantes y sus derechos bajo las leyes norteamericanas es un recurso esencial de los programas de ayuda jurídica, los grupos comunitarios y las agencias de servicios sociales en todo el país. (pp. 55, 90, 96-97)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

1101 14th St., NW, Suite 410
Washington DC 20005
United States
Tel: +1/202/216-0261
Email: bernstein@nilc-dc.org
hincapie@nilc.org
Web: <http://www.nilc.org/>

NNIRR • National Network for Immigrant and Refugee Rights

La Red Nacional por los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados (NNIRR) es una organización nacional compuesta por coaliciones locales y organizaciones laboristas y pro derechos civiles, comunitarias y religiosas en defensa de los inmigrantes y refugiados. Sirve como foro para compartir información y análisis, educar a las comunidades y al público en general, y desarrollar y coordinar los planes de acción sobre cuestiones relevantes para los inmigrantes y refugiados.
(pp. 32-33, 41, 101)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

310 8th Street, Suite 303
Oakland, CA 94607
United States
Tel: +1/510/465-1984 ext. 302
Fax: +1/510/465-1885
Email: ctactaquin@nnirr.org
Web: www.nnirr.org

**Organización en California de Líderes Campesinas
*California Organization of Farmworker Women***

La Organización Californiana de Líderes Campesinas inició su actividad en 1992 y organiza a las mujeres trabajadoras del campo de todo el estado de California en grupos locales para intercambiar información y actuar como red de apoyo entre ellas.
(pp. 32, 34, 38-39, 78-79)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

611 S. Rebecca St.
Pomona, CA 91766
United States
Tel: +1/909/865-7776
Fax: +1/909/865-8779
Email: liderescampesinas@hotmail.com

ROC-NY • Restaurant Opportunities Center of New York

El Restaurant Opportunities Center de Nueva York (ROC-NY) se dedica a conseguir mejorar las condiciones de los empleados en restaurantes e incrementar el reconocimiento por parte del público general de las contribuciones de los trabajadores en restaurantes para la ciudad de Nueva York. La organización fue constituida inmediatamente después de los atentados terroristas de Nueva York, el 11 de septiembre de 2001 que segaron la vida de muchos trabajadores del restaurante Windows of the World situado en el World Trade Center. Los esfuerzos inmediatos de ROC-NY se centraron en ayudar a los compañeros del restaurante Windows of the World y a sus familias, impactadas por los atentados. A principios de 2002, ROC-NY redirigió sus esfuerzos a la organización de los trabajadores de restaurantes en toda la ciudad de Nueva York.
(pp. 23, 67, 69, 71, 84-85)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

99 Hudson St., 3rd Floor
New York, NY 10013
United States
Tel: +1/212/343-1771
Fax: +1/212/343-7217
Email: sekousiby@msn.com
siby@rocny.org
Web: http://www.rocny.org

SEIU • Service Employees International Union

El Sindicato Internacional de Empleados del Sector Servicios (SEIU) cuenta con 1,8 millones de miembros, trabajadores en activo, y 120.000 jubilados en los Estados Unidos, Canadá y Puerto Rico. Los miembros de SEIU representan a la industria y sector sanitario, servicios públicos y construcción, y relacionados.
(pp. 37, 40, 43, 50-51, 53-54, 56-58, 100-101)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

3055 Wilshire Blvd. #1050
Los Angeles, CA 90010
United States
Tel: +1/213/368-7410
Fax: +1/213/381-7348
Email: monterr@seiu.org
Web: http://www.seiu.org/

Sweatshop Watch

Fundada en 1995, Sweatshop Watch es una coalición de más de treinta organizaciones estudiantiles, religiosas, pro derechos de los inmigrantes, derechos civiles, comunitarias y de trabajadores, así como numerosas personas comprometidas en la lucha para erradicar la explotación que se produce en los sweatshops (talleres de explotación obrera). Sweatshop Watch sirve a los trabajadores con salarios bajos a nivel nacional e internacional, con especial atención a los trabajadores textiles en California. Sweatshop Watch cree que los trabajadores deberían ganar un salario digno en un entorno laboral decente y seguro, y que se responsabilice a aquellos individuos que explotan a los trabajadores de estos talleres. Los trabajadores empleados en sweatshops son su fuerza motora. Las decisiones, proyectos y esfuerzos organizativos de la organización están basadas en las voces, necesidades y experiencias vitales de los trabajadores de sweatshops.
(pp. 20, 24, 29, 31, 64-65, 76, 92, 95-96)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

1250 S. Los Angeles St., #214
Los Angeles, CA 90015
United States
Tel: +1/213/748-5945
Fax: +1/213/748-5876
Email: sweatinfo@igc.org
Web: www.sweatshopwatch.org

The Workplace Project

El Proyecto 'Lugar de Trabajo' es una organización sin ánimo de lucro que lucha por los derechos de los trabajadores inmigrantes que reciben salarios bajos, y sufren discriminación y abusos en su lugar de trabajo. Proporciona orientación e información a estos trabajadores y promueve el liderazgo de la creciente población latina, especialmente en Long Island, Nueva York, donde la población latina asciende actualmente a más de 300.000 personas. El Workplace Project fue creado en 1992 como respuesta a la explotación de estos trabajadores inmigrantes, con el objetivo de facilitar información y mejorar su movilización.
(pp. 14, 29, 31-32, 34, 44, 69, 72-73, 75)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

91 North Franklin St., Suite 207
Hempstead, NY 11550
United States
Tel: +1/516/565-5377
Fax: +1/516/565-5470
Email: workplace@igc.org

UCLA Labor Center

El Centro de la UCLA para la educación e investigación laboral juega un papel incomparable como punto de unión entre la universidad y la comunidad trabajadora en el sur de California. Como parte de la universidad, el Centro Laboral sirve como fuente importante de información sobre sindicatos y trabajadores para los estudiantes y becarios interesados en estas cuestiones. A través de sus extensas conexiones con sindicatos y trabajadores, el Centro Laboral proporcionar trabajado con un acceso importante y claramente definido a los recursos y programas de la UCLA. Un comité consultivo compuesto por aproximadamente cuarenta líderes comunitarios y laboristas de California (que representan a más de un millón de miembros en el sector público y privado) proporciona asesoramiento y apoyo al Centro.
(pp. 23, 39-40, 95)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

675 S. Park View St., 1st floor
Los Angeles, CA 90057
United States
Tel: +1/213/480-4156
Fax: +1/213/480-4160
Email: vnarro@ile.ucla.edu
Web: <http://www.labor.ucla.edu/>

Unite for Dignity For Immigrant Workers' Rights

Unite for Dignity es una organización pro derechos de los trabajadores inmigrantes dedicada a crear nuevos líderes en la lucha por la mejora de las condiciones en los lugares de trabajo y en las comunidades de inmigrantes en el Sur de Florida, creando un cambio positivo en cuestiones relativas a los trabajadores inmigrantes, sus familias y comunidades, tales como la sanidad y derechos de los inmigrantes. Unite for Dignity se estableció formalmente en 1997 como proyecto para organizar a los trabajadores de las residencias de ancianos en el Sur de Florida. En 2001, Unite for Dignity se convirtió en una organización sin ánimo de lucro para ofrecer una mejor representación de los trabajadores y establecer fuertes lazos en la comunidad. Unite for Dignity y sus miembros continúan trabajando para cubrir las necesidades de los trabajadores inmigrantes del Sur de Florida, y superar la explotación y discriminación en el lugar de trabajo y en la comunidad, por razones de idioma, barreras culturales y status económico.
(p. 40)

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

1525 NW 167th Street Suite 300
Miami, FL 33169
United States
Tel: +1/305/623-3000 ext. 128
Fax: +1/305/623-3071
Email: laura@unitefordignity.org
Web: <http://www.unitefordignity.org>



Este informe es una contribución eficaz al desarrollo de una política justa y pragmática para los trabajadores inmigrantes en situación irregular. Toca temas clave como el crecimiento económico y trata los debates sobre migración e integración.

Todos los días cientos de miles de trabajadores en situación irregular trabajan en diferentes sectores de la economía europea. Con frecuencia los trabajadores en situación irregular viven y trabajan en condiciones inhumanas, ganando muy poco dinero o nada en absoluto y no están lo suficientemente protegidos por la legislación.

Numerosos trabajadores en situación irregular, al haber sufrido explotación y abusos, creen que no tienen otra opción que aceptar la situación. Al temer su deportación si protestan, una cantidad abrumadora sufre en silencio.

Mientras tanto algunos sectores económicos de la Unión Europea son, hasta cierto punto, dependientes de los trabajadores en situación irregular, que conforman una parte importante de

su fuerza laboral. Esta dependencia puede estar oculta, no solo tras el silencio de los inmigrantes sino tras las cadenas de subcontratistas y la complicidad de los empresarios.

Este informe contiene información detallada de ONGs, sindicatos y otros actores que trabajan y defienden a los trabajadores en situación irregular, tanto en Europa como en Estados Unidos.

Se presenta un abanico de métodos, agrupados en diez acciones, que contribuyen a fomentar el respeto a los trabajadores en situación irregular como seres humanos y como trabajadores.

A todos aquellos a los que les preocupan los derechos y la justicia encontrarán muy útil el método pragmático que sigue este informe, ya sean legisladores, sindicalistas, activistas, inmigrantes o empresarios. Este informe quiere brindar una mirada experta a todos los aspectos que deben tenerse en cuenta para desarrollar y aplicar políticas justas y pragmáticas en las áreas de inmigración, crecimiento económico e inclusión social.



PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS