



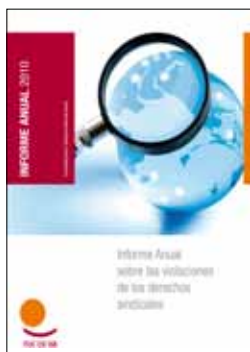
→ REUTERS

De Bahrein a Malasia: movilización por la defensa de los migrantes

Oriente Medio es una zona negra para los derechos de los trabajadores migrantes, en especial para las trabajadoras del hogar. ¿Qué acciones concretas han llevado a cabo los sindicatos en el terreno de la defensa de sus derechos?

Reportaje en Bahrein, donde los sindicatos luchan del lado de los migrantes y están logrando mejoras. Testimonios también de Malasia y la India, donde la CSI apoya diversos proyectos para los migrantes en el marco de su política de cooperación internacional para Asia.

Año tras año la CSI pone de relieve a Oriente Medio como región del mundo donde menos protegidos están los derechos sindicales. El movimiento sindical internacional no cesa de reclamar el derecho a la sindicalización para estos trabajadores migrantes, único medio para mejorar de forma duradera sus condiciones de trabajo y defender sus derechos fundamentales del trabajo.



Países del Golfo: zona negra para los derechos de los migrantes

Estas economías totalmente dependientes del trabajo de los migrantes no les reconocen sus derechos.

Según las diferentes estimaciones se calcula que hay entre 15 y 20 millones de trabajadores extranjeros en los seis países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) formado por Arabia Saudita, Bahrein, los Emiratos Árabes Unidos, Omán, Qatar y Kuwait.

En estos momentos, ninguna de las economías de estos países ricos podría sobrevivir sin disponer de esta mano de obra expatriada, que puede llegar a representar casi el 90 % de la población activa en algunos países. Y, sin embargo, la suerte que les está reservada desde hace años es alarmante: impago de salarios, horarios laborales excesivos, fuertes deudas contraídas para pagar unas sumas exorbitantes a las agencias de contratación, la confiscación del pasaporte, unas condiciones de alojamiento deplorables, múltiples discriminaciones... a lo cual hay que añadir el aislamiento total y los abusos psicológicos y físicos que sufren las trabajadoras del hogar migrantes en la región (ver pág. 8).

Abandonados en Dubai

Como consecuencia de la crisis económica que ha afectado en particular a Dubai (Emiratos Árabes Unidos), miles de trabajadores migrantes de la construcción han sido completamente abandonados por sus empleadores. Sin haber re-

cibido su salario durante meses, carecen del menor recurso para volver a su país, aparcados en campos abarrotados y recalentados, sin dinero para comer y con unas deudas exorbitantes que contrajeron con los contratistas antes de marcharse de su país. Los suicidios son numerosos entre aquellos que, desesperados, esperan que su familia se libere así de esta deuda. Pero no suele servir de nada.

A merced del garante local

Cuando dejan a su familia en su país de origen a fin de intentar garantizar la supervivencia de la misma ofreciendo el sudor de su frente a estos países del Golfo, donde faltan manos para realizar los trabajos más duros y peor pagados, esencialmente el trabajo del hogar y la construcción, se dan cuenta nada más llegar al aeropuerto de la extrema dependencia que les ata a partir de ese momento a su empleador. Se trata del sistema de apadrinamiento, denominado "kafala", que los pone completamente a merced de su garante local, lo cual da pie a numerosos abusos, como las retenciones de pasaportes y de salarios. Únicamente Bahrein ha abolido este sistema, y Kuwait se va a preparar para hacerlo.

N.D.

Bahrein: una economía que depende en un 77% del trabajo de los/las migrantes

Indudablemente más progresista que sus vecinos autocráticos del Golfo, Bahrein es un buen ejemplo... que podría hacer aún más para proteger a sus migrantes

Procedentes en su mayoría de Asia, los migrantes representan el 77% de la mano de obra, y un poco más de la mitad de la población total de Bahrein (1,106 millones). La construcción emplea a trabajadores procedentes esencialmente de la India, Bangladesh y Nepal. Las trabajadoras filipinas se concentran en el comercio y la enfermería. Las trabajadoras del hogar proceden en su mayoría de Etiopía, Sri Lanka y la India.

A estas cifras oficiales en aumento, se suman los trabajadores migrantes sin papeles que se escapan a las estadísticas y que viven a menudo en condiciones especialmente difíciles. Presa fácil de la trata de mano de obra, viven con el miedo de las redadas de las autoridades que les persiguen, sobre todo los que han perdido su empleo como consecuencia de la crisis que ha afectado al sector de la construcción. Pero también todos aquellos que después de haber pagado unas sumas enormes de dinero para venir a Bahrein, se dan cuenta de que el empleo con el que les habían tentado no existe y se encuentran asignados a un empleador distinto al que estaba previsto, de manera completamente ilegal... Tan sólo los bangladesíes deben ser entorno a unos 11.000.

Salarios al mínimo para la mayoría de los migrantes

Conforme a la opinión pública bahreiní, hay dos categorías de trabajadores migrantes: los que ganan mucho, a veces

más que los bahreiníes, que están completamente satisfechos y suscitan la envidia; y los demás, los migrantes con unos salarios bajos y que viven mal. Esta segunda categoría es mayoritaria con mucha diferencia.

El salario medio esconde grandes diferencias entre los ciudadanos bahreiníes y los trabajadores migrantes. En el sector privado, el salario medio es de 326 BD (US\$865), pero para los bahreiníes es de 706 BD (US\$1.873), mientras que para los migrantes es de tan sólo 209 BD (US\$554). La diferencia salarial se ha incrementado en picado en 2009 y 2010, en desventaja para los migrantes.

"Bahreinización"

Ante la aplastante dependencia que tiene el mercado laboral de la mano de obra migrante, las autoridades de Bahrein quieren hacer aumentar la proporción de bahreiníes que trabajan, con el objetivo de alcanzar una proporción del 40% de bahreiníes, es decir casi el doble de la proporción actual. Evidentemente, esto va dirigido a los empleos más cualificados, con gran cantidad de programas de formación para los locales. La solicitud de migrantes para los empleos poco cualificados y mal pagados no parece que vaya a disminuir.

Como consecuencia de numerosos abusos y explotaciones desvelados, a veces bajo la forma de verdadero trabajo forzoso, en particular contra las trabajadoras del hogar

"Los agentes abusaron de mi"

"Me pidieron 22.000 rupias antes de marcharme de la India, una suma enorme en aquella época (los años 90). Me vi obligado a solicitar un crédito bancario para reunir esa suma. Me habían prometido un trabajo de limpieza en el aeropuerto, pero al final mi trabajo consistía en limpiar las calles. En Kuwait hace mucho calor y resultaba muy duro trabajar con ese calor. Después hice otros trabajos a tiempo parcial, entre cinco y seis horas suplementarias, para ganar un poco más, como limpiar coches, limpiar casas, alfombras, o trabajar en hoteles. Sin embargo, como era ilegal que yo hiciera ese trabajo suplementario, el empleador sólo me pagaba la mitad del salario. Pero era la única forma de poder rembolsar el préstamo bancario de 22.000 rupias."

K.M.Nasser (Kerala-India), que trabajó en Kuwait durante nueve años – entrevistado por Vicky Cann (TUC-Reino Unido)

migrantes (ver pág. 9), las autoridades, por medio de la LMRA(1), han lanzado una política dirigida a proteger mejor los derechos de los/las migrantes.

Se les comunican consignas oficiales, como no realizar más que el trabajo estipulado en su contrato y con el único empleador registrado en su visado; no pagar para obtener un visado ni cambiar de empleador; y contactar al Ministerio de Trabajo en caso de problemas en el trabajo. También se les aconseja guardarse el pasaporte. Pero en realidad la confiscación del pasaporte por parte del empleador parece ser todavía una práctica sumamente extendida.

Abolición del "kafala", una decisión pionera en la región

En agosto de 2009, el Ministro de Trabajo anunció la abolición del sistema de apadrinamiento, o kafala (2) para los trabajadores extranjeros, una primicia en la región del Golfo, donde el sistema de kafala es un factor importante de abuso y explotación. A partir de ahora los trabajadores y trabajadoras extranjeros pueden cambiar de empleo sin tener que obtener el acuerdo de su antiguo empleador.

La LMRA respalda también un programa de radio educativo en hindi, sobre los derechos de los trabajadores. Para facilitar una salida más humana a los migrantes sin papeles, la campaña "Easy exit" propone una amnistía temporal que les permite abandonar el país sin tener que pagar las penalizaciones vinculadas a la no renovación de su permiso de trabajo. Diversas informaciones colocadas en las embajadas, anuncios en los autobuses públicos y vídeos explicativos están haciendo circular el mensaje. Es así como un trabajador filipino pudo ser repatriado sin tener que pagar unas penalizaciones enormes ni pasar por la cárcel, después de haber estado 9 años sin renovar su visado de trabajo. Varios miles de bangladesíes han vuelto así a su país estos últimos meses.

Algunos hombres de negocios se han quejado, en una conferencia reciente, de que la LMRA procura más asis-



Manama, capital de Bahrein, es una gran obra de la construcción que descansa sobre el trabajo de los migrantes. → N.D.

tencia a los trabajadores a la fuga que a los empleados bahreiníes. Cabe señalar que con la reciente crisis económica, el sentimiento de recelo hacia los trabajadores migrantes ha aumentado entre la población bahreiní, preocupada por perder oportunidades de empleo.

A parte de los salarios, las condiciones de vida de la gran mayoría de los migrantes no son para nada envidiables, especialmente en lo concerniente al alojamiento. En 2009, los incendios arrasaron varios campos de alojamiento de trabajadores migrantes, lo cual llamó la atención sobre las condiciones de higiene y de seguridad, raramente decentes. Situados lejos de las zonas de residencia de los bahreiníes, estos campos están creciendo como setas, concentrados en zonas específicas. Como los transportes públicos son sumamente limitados, los trabajadores dependen mucho de los transportes que proporcione la empresa.

N.D.

(1) Fuente oficial de la Autoridad Reguladora del Mercado Laboral (Labour Market Regulatory Authority): www.lmra.bh

(2) El kafala es un sistema de apadrinamiento muy extendido en los países del Golfo, a excepción, a partir de ahora, de Bahrein... y Kuwait (check ??). Todo trabajador migrante ha de estar apadrinado por su empleador o un por un ciudadano para poder obtener una tarjeta de residencia. Si pierde su empleo, dimite o es despedido, pierde igualmente su tarjeta y tiene que abandonar el país, lo cual no incita evidentemente a nadie a reclamar sus derechos.

Agencias de contratación: el señuelo

"Para reclutar a nuestros trabajadores expatriados, esencialmente nepalíes, seguidos de indios y algunos pakistaníes y bangladesíes, antes pasábamos por las agencias de contratación. Pero son unos estafadores, unos ladrones que desangran a estas pobres gentes", denuncia James Adrian Cockrem, Director de la empresa de limpieza municipal GCC (ver pág. 7). "Hemos abandonado esa vía y lo que hacemos ahora es preguntarles a los trabajadores si tienen amigos en su país que estuvieran interesados en trabajar con nosotros. Son ellos los espósores y por tanto los responsables de las personas que nos recomienden. Si se escapan durante los primeros seis meses, tienen que pagar una multa de 200 BD (US\$531). La ventaja de que un trabajador haga venir a un primo es que éste será bien recibido y tendrá más facilidades para adaptarse. Resulta más ventajoso tanto para ellos como para nosotros. Eso no quita que sigamos estando constantemente solicitados por las agencias. Algunas me están proponiendo ahora nigerianos", continúa.

Para Fadhel Abbas Ali, líder del comité de coordinación de los diez sindicatos de la construcción (ver pág. 7), "El problema del país de origen es que no educan a sus trabajadores en la defensa de sus derechos sino más bien en caer bien en los países de destino con vistas a obtener el mayor número de empleos posibles, lo cual se traduce en transferencias monetarias. Comprendemos las dificultades de los países más pobres, pero también hay que ponerse en el lugar de los migrantes. Antes de venir, los agentes locales de contratación les exigen sumas enormes de dinero, y cuando vuelven a su país por lo general no han conseguido ahorrar bastante dinero y no les ayudan lo suficiente a reintegrarse, con lo que se encuentran en situaciones verdaderamente desoladoras." Y Karim Radhi, Secretario General Adjunto de la GFBTU para el sector privado, menciona la triste realidad de los suicidios de migrantes que no pueden soportar no haber encontrado en Bahrein lo que les habían puesto como señuelo.

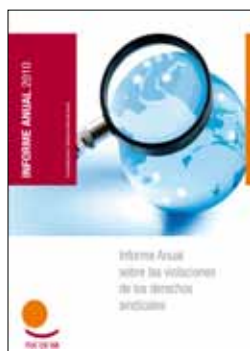
Sindicalizar a los migrantes: superar las intimidaciones y los miedos

Ejemplo único en la región del Golfo, Bahrein autoriza la sindicalización de los migrantes. Pero los obstáculos son numerosos.



Karim Rhadi (GFBTU) discutiendo con unos trabajadores migrantes en su campo de alojamiento, mejorado como consecuencia de las presiones sindicales. → N.D.

"En Bahrein, el Gobierno no ha ratificado el Convenio 87 sobre libertad sindical, se disuade a los trabajadores de tomar parte en actividades sindicales, y los líderes sindicales son acosados y despedidos" (extracto del Informe Anual de la CSI sobre las violaciones de los derechos sindicales en el mundo.



"Bahrein ha sido el primer país de la región en acordar el derecho de sindicalización a los trabajadores migrantes, independientemente de su nacionalidad. En el seno de nuestra federación los trabajadores migrantes tienen unos derechos legales y nosotros llevamos a cabo una política de reclutamiento activa respecto a ellos. En 2006, a pesar de la oposición del Gobierno, organizamos un seminario sobre los derechos de los trabajadores migrantes, con el apoyo de la ex CIOSL, del Solidarity Center, de la OIT y de la internacional de la construcción (ICM), sector que emplea el mayor número de migrantes en Bahrein. Hemos pasado por alto la negativa del Gobierno y las dificultades, y hemos invitado a numerosos sindicalistas de los países de origen, como Sri Lanka, Filipinas, etc. Hemos abierto el camino. Ahora Kuwait también ha organizado un seminario de este tipo. Desde entonces hemos organizado numerosos seminarios y actividades para los trabajadores migrantes aquí en Bahrein", se alegra Salman Jaffar Al Mahfoodh, Se-

cretario General de la GFBTU. Después del Real Decreto de 2002, por el que se instauraría la libertad sindical, la GFBTU fue fundada en 2004. Reagrupa a unos sesenta sindicatos.

Intimidaciones

Pero conseguir sindicalizar a los migrantes, ayudarles a superar sus miedos así como las tácticas de los empleadores para disuadirles, es tarea difícil. "A veces el agente por medio del cual vienen, o incluso directamente los empleadores, les advierten de que no se acerquen a ningún sindicato", se lamenta Karim Radhi Secretario General Adjunto para el sector privado. Otra táctica de los empleadores consiste en diversificar el origen de los trabajadores extranjeros para evitar que un sólo grupo se vuelva demasiado poderoso.

Las embajadas de los países de donde son originarios los migrantes no siempre les animan a defender sus derechos. "Cuando un trabajador acude a la embajada para exponer

Un empleo distinto del prometido

Idris Clotey, de 26 años, vino de Ghana a Bahrein para ejercer un empleo de chófer, pero una vez en Bahrein se vio forzado a trabajar como carpintero, y después en una empresa de refrigeración y acondicionamiento de aire. Parece que su empleador inicial lo "subcontrató" a un amigo que le hizo trabajar de carpintero. Cuando Idris Clotey fue a quejarse, la agencia de colocación le puso a trabajar con su primer empleador legal, el cual lleva una sociedad de refrigeración y acondicionamiento de aire. Pero le calló un vidrio sobre el brazo que le impidió trabajar. Terminó escapándose de su agencia de colocación y se refugió en una mezquita. El pasado 1 de diciembre la GFBTU presentó ante el Ministerio de Trabajo una queja en su nombre. Idris Clotey espera obtener una indemnización para recomenzar a trabajar o volverse a Ghana.



Trata de mano de obra

Según fuentes oficiales, cerca del 10% de los trabajadores migrantes están en Bahrein dentro de un marco ilegal de "visado libre", una práctica que puede dar lugar a la esclavitud por endeudamiento. La Cámara de Comercio y de Industria de Bahrein estima que esta práctica afecta a un 25% de la mano de obra. El Gobierno apoya un programa de la OIM (Organización Internacional para las Migraciones) de lucha contra la trata de personas. Pero a pesar de la abolición de la kafala, la movilidad de los trabajadores migrantes sigue siendo limitada. Parte de las migrantes procedentes de Tailandia, Filipinas, Marruecos, Jordania, Siria, Líbano, Rusia, China, Vietnam y de Europa del Este caen en las redes de la prostitución forzada.

un problema de trabajo, se le pide que haga compromisos para no perder su empleo. Este razonamiento que tienen algunas embajadas es comprensible", añade Karim Radhi.

Una herramienta para luchar

La tasa de mano de obra migrante en las empresas varía de un 10% hasta el 100% en ocasiones. "Cuando un grupo de trabajadores viene a plantear un problema, les decimos que si no tienen un sindicato, que lo creen, porque así tendrán una herramienta legal que les ayudará a luchar", explica por experiencia Karim Rhadi.

"No es fácil convencer a los trabajadores migrantes de que se afilien: existe la barrera del idioma y, sobre todo, tienen miedo de perder su empleo", declara Salman Jaffar Al Mahfoodh, Secretario General de la GFBTU. "No obstante, en la construcción tenemos en estos momentos diez sindicatos con una mayoría considerable de migrantes. Estos sindicatos están agrupados en un comité cuyo objetivo es preparar un sindicato sectorial, aunque legalmente sólo los sindicatos a nivel de empresa estén autorizados. Es un adelanto importante en la lucha de la GFBTU para continuar defendiendo y sindicalizando a los migrantes" (ver pág. 6).

En cuanto al gran problema de las condiciones de aloja-

miento, algunas empresas han emprendido mejoras, especialmente gracias a la presión de los sindicatos, aunque la ecuación legal del número de personas por metro cuadrado no suela respetarse y quede mucho por hacer", explica Fadhel Abbas Ali, líder del comité que reagrupa a diez sindicatos en el sector de la construcción.

Como consecuencia de la crisis financiera de 2008, el sector de la construcción ha sido el primero afectado, y muchos migrantes han sido enviados de vuelta a su país de origen debido a la anulación o aplazamiento de proyectos de construcción. "Estamos haciendo todo lo que podemos para mejorar sus condiciones de retorno, para ayudarles a conseguir todo lo posible antes de marcharse, tanto para los trabajadores migrantes como para los trabajadores bahreínes", explica Karim Radhi.

Superar las diferencias

En materia de salarios, los sindicatos también han obtenido mejoras. Pero sigue sin haber responsables sindicales entre los trabajadores migrantes. Según Karim Radhi: "Para llegar a eso, todavía hay que trabajar a fin de romper con las diferencias de cultura y de idioma".

N.D.



Siete marinos indonesios de la tripulación del Lady Anna, bloqueados a bordo durante más de cuatro meses, cerca de las costas de Bahrein. Al no estar cubiertos por un contrato de trabajo bahreí, las autoridades de Bahrein les prohibieron desembarcar. "Emprendimos una lucha de su lado. Avisamos a la prensa. Y, felizmente, acaban justo de conseguir un acuerdo con su empleador para que se les paguen los atrasos salariales así como los gastos de vuelta a Indonesia. Vamos a llevar un seguimiento del caso para asegurarnos de que el acuerdo sea plenamente respetado", cuenta Karim Radhi (GFBTU).

Acuerdo de cooperación CSI-GFBTU

En febrero de 2010, la CSI y la GFBTU firmaron un acuerdo de cooperación para la ejecución del proyecto "Trade Union outreach to Migrant Workers" (Enfoque y apoyo sindical para los trabajadores y trabajadoras migrantes), con el objetivo de mejorar la situación de los derechos de los/las migrantes y reducir la pobreza del conjunto de los trabajadores en Bahrein.

El proyecto consiste concretamente en proporcionar información y servicios a los trabajadores migrantes, organizarlos en sindicatos y promover su participación en el seno de las estructuras sindicales. La GFBTU

trabaja también en el fomento de un enfoque global de la migración basado en los derechos, por medio del diálogo social con el Gobierno, y hace campaña a favor de la ratificación y la aplicación de los Convenios de la OIT y Convenciones de la ONU relativos a los derechos de los migrantes.

La GFBTU se ha comprometido además a entablar asociaciones con sindicatos de otros países, así como con los demás actores de la sociedad civil que defienden los derechos de los migrantes.

“No diferenciamos entre locales y migrantes

En la construcción los salarios son muy bajos y los accidentes muy numerosos, sobre todo por caídas. Desde 2006 se han creado una decena de sindicatos de empresa, que los pioneros, y ahora se han propuesto la creación de un sindicato sectorial.

Entre los nuevos edificios flamantes con diseños futuristas, las obras de construcción son numerosas en Manama, la capital de Bahrein, así como en el conjunto del territorio de la isla. El grupo Haji Hassan Group, que abarca 14 empresas bahreiníes de la construcción (asfalto, cemento, casas prefabricadas, etc.), es el mayor grupo en el sector de la construcción, y es responsable de proyectos enormes como el del aeropuerto. La empresa cuenta con un total de 1.831 trabajadores, 368 locales y 1.523 migrantes.

Creado en 2006, el sindicato apoyó en 2007 una huelga de los trabajadores migrantes convocada por cuestiones de salarios y alojamiento. Resultado: un aumento salarial de 5 BD (US\$13) para cada trabajador migrante y la disponibilidad de unos alojamientos nuevos más decentes.

“De 200 trabajadores que teníamos al principio, nuestros efectivos han pasado ahora a cerca de 1.130 miembros. Este aumento es consecuencia del apoyo que hemos ofrecido a las peticiones de los trabajadores migrantes. Nuestros efectivos, no obstante, han disminuido hace poco a unos 700-800 trabajadores debido a la crisis. Muchos proyectos se han anulado, en detrimento de los contratos de los trabajadores migrantes”, explica Abdullah Ridha Mansour, líder de este sindicato.

“No resulta fácil convencer a los migrantes de que se unan a nosotros. Algunos sólo están aquí con un contrato temporal y no les interesa pagar la cotización sindical. Además que, antes, a veces ganaban en horas suplementarias un 50% adicional de su salario, pero ahora, con los efectos de la crisis, las horas suplementarias se han reducido.”

Después de la huelga y las ventajas que se consiguieron arrancar a la dirección, la relación entre la dirección y el sindicato se ha degradado enormemente, hasta el punto que la dirección terminó por cerrar la oficina sindical. Durante el conflicto, la dirección también había interrumpido la deducción automática de la cotización sindical mensual de 1 BD (US\$2,6).

“Hoy en día estamos intentando reconstruir una relación mejor, lo cual empieza a dar resultados. La dirección ha aceptado que me aparte un poco de mi trabajo para garantizar una permanencia sindical. He salido perdiendo en términos de salario y de ventajas diversas, pero es una garantía de independencia con respecto a la dirección, la cual no puede presionarme materialmente”, añade Abdullah Ridha Mansour.

Las reivindicaciones sindicales actuales conciernen los salarios, la salud y seguridad, y el alojamiento. *“Las caídas en las obras se producen con demasiada frecuencia. Los transportes también plantean problemas en muchas de las empresas. Legalmente los trabajadores sólo pueden ser transportados en autobús, pero eso no se respeta. Se puede ver a simple vista los camiones que transportan a los trabajadores bajo un sol de plomo. En verano, las temperaturas pueden alcanzar los 45 grados, y hay muchísima humedad,*



Un centenar de trabajadores migrantes viven en este campo de alojamiento. Tras la visita de una delegación de la ICM el pasado mes de mayo, los trabajadores han expresado sus quejas por las condiciones de alojamiento, y después se pusieron en huelga. “Antes estábamos apiñados diez por habitación. Con la ayuda del sindicato ahora somos cinco o seis por habitación y disponemos de un armario y un frigorífico. Tenemos una mezquita y lugares de culto hindú en el interior del campo”, declaran los trabajadores migrantes de este campo de la empresa de construcción Haji Hassan Group. → N.D.

así que es difícil trabajar en las obras. Hemos podido conseguir un acuerdo con las autoridades para que los trabajadores tengan un horario especial de verano, de modo que no sorprende ver algunas obras en plena actividad en mitad de la noche”, declara Fadhel Abbas Ali, líder del comité de coordinación de los diez sindicatos de la construcción.

Alargar el permiso de lactancia

“En el sindicato vienen a diario personas a plantearnos problemas que gestionamos directamente con la dirección, como por ejemplo, esta mañana, se trataba de un problema de ascenso. Para las peticiones colectivas mantenemos reuniones más estructuradas con la dirección”, explica Abdullah Ridha Mansour. La próxima reunión, por ejemplo, tratará sobre dos puntos. Por una parte, nuestra propuesta de una subida salarial mínima de una horquilla del 2,5 al 5%. Y, por otra parte, nuestra demanda de dos horas de permiso de lactancia al día – la ley prevé una hora en el sector privado, pero eso es realmente poco; en el sector público la regla es de dos horas. Y de un total de 1.891 trabajadores, sólo hay 30 mujeres, 20 bahreiníes y 10 migrantes, así que esta medida no le costaría gran cosa a la empresa.”

Fusión sindical denegada

El sindicato del Haji Hassan Group ha intentado fusionarse con el sindicato creado en la empresa filial Precast Concrete dirigida por Fadhel Abbas Ali (ver recuadro pág. 7). *“Pero nuestras direcciones se han negado so pretexto de que no cubrimos exactamente las mismas actividades. Con un sindicato sectorial de la construcción podríamos solicitar una armonización de las prácticas entre las diferentes empresas, lo cual nos permitiría tener más fuerza”,* concluye Abdullah Ridha Mansour.

“Hasta que no tengamos un sindicato a nivel sectorial no podremos hacer suficientes progresos en materia de nuestras dos prioridades: los salarios y la seguridad”, lamenta Fadhel Abbas Ali.

N.D.

El apoyo de la ICM a un sindicato sectorial

“Como la CSI, la Internacional de la Construcción y la Madera (ICM) apoya el establecimiento de una federación sindical nacional en la construcción para fomentar el empleo decente, la seguridad laboral y unos salarios mejores para los cerca de 136.000 trabajadores migrantes en la construcción en Bahrein”. (www.bwint.org). La GFBTU es miembro de la ICM desde finales de 2009. “La que más útil nos ha resultado han sido los numerosos seminarios que la ICM ha organizado aquí en Bahrein sobre cuestiones de seguridad, sobre los salarios, sobre las migraciones, etc.”, señala Fadhel Abbas Ali.



Una limpieza... a salarios muy bajos

Ante la negativa de la dirección de dejar a los migrantes afiliarse al sindicato, éste está llevando a cabo una estrategia progresiva para no poner en peligro sus puestos de trabajo. Conversación entre el sindicato y la dirección de la sociedad de limpieza GCC.

Manama es una ciudad muy limpia. Detrás de esta limpieza está el trabajo de los migrantes, que constituyen la gran mayoría de los trabajadores encargados de limpiar las calles. *"De un total de 1.200 trabajadores, unos 200 son bahreiníes, que son los más cualificados, como los conductores y los supervisores; todos los que limpian las calles son expatriados. Francamente es muy difícil que un bahreiní acepte este tipo de trabajo"*, explica James Adrian Cockrem Director de GCC.

Hay que decir que tienen unos salarios muy bajos: 55 BD (US\$146) y 15 BD (US\$40) para la comida. En Bahrein los servicios de limpieza municipales se han privatizado y han pasado a manos de dos grandes empresas de limpieza. En GCC Company, la única que acepta la presencia de un sindicato, la mayoría de los trabajadores migrantes son nepalíes, los demás vienen de la India y de Bangladesh.

"Al principio, cuando se formó el sindicato, tengo que reconocer que eran tiempos difíciles. Ahora la relación es mejor, e intentamos reunirnos cada dos semanas. La salud y la seguridad es una cuestión fundamental. Cuando llegan, la mayoría de ellos de sus respectivos pueblos de Nepal, no se les exigen grandes cualificaciones para el trabajo de limpieza. Pero el peligro es la circulación. Nosotros les sensibilizamos y les proporcionamos material de protección", explica el Director de GCC.

"La dirección acepta que la GFBTU intervenga en nombre de los trabajadores migrantes, pero se niega rotundamente

a dejar que los nepalíes se afilien al sindicato, lo cual va en contra de la ley. Discutimos mucho este punto con la dirección, intentamos conseguir una mejora teniendo en cuenta los intereses de estos trabajadores nepalíes", explica el responsable sindical del sindicato afiliado a la GFBTU, Ali Ibrahim Assafar. *"La filosofía de la empresa es tratar a los trabajadores bahreiníes y a los trabajadores migrantes como dos grupos completamente distintos"*, analiza Karim Radhi (GFBTU).

"Yo intento explicarle al sindicato que tenemos un contrato con la municipalidad que se termina dentro de dos años. Para renovarlo, y seguir siendo competitivos, el coste salarial, que representa el 50% de nuestro presupuesto de gastos, es un punto capital. Lo que me preocupa es que si los migrantes se unen a los sindicatos será para pedir más dinero, y eso no puede ser, porque si no perderemos el contrato", se defiende el Director de GCC.

"Comprendemos su miedo"

"Estamos de acuerdo en aceptar un enfoque progresivo, por medio, por ejemplo de comités de trabajadores mixtos, bahreiníes y migrantes. Sobre todo no queremos correr el riesgo de que los nepalíes sean despedidos por sindicalizarse. La mayoría tiene un contrato temporal, así que podemos entender perfectamente su miedo a que no le renueven el contrato, aunque sea una práctica antisindical ilegal. Si un

● ● ●

"Hemos prometido a los trabajadores migrantes que siempre estaremos de su lado"

Con 19 años, apoyado por la GFBTU, Fadhel Abbas Ali se lanzó a la lucha sindical cuando todavía no había ningún sindicato en el sector de la construcción. A sus 25 años se encuentra dirigiendo el comité que agrupa a diez sindicatos de empresa de la construcción y cuyo objetivo es establecer un sindicato sectorial de la construcción.

"Cuando empecé a trabajar en la empresa Precast Concrete Company las condiciones de salud y seguridad, los salarios y el trato que recibían los trabajadores eran verdaderamente penosos. Para los trabajadores migrantes, básicamente indios y filipinos, que representaban el 80% de la mano de obra, el salario era de tan sólo 70 BD (US\$185) o incluso menos", recuerda Fadhel Abbas Ali.

"Nuestra empresa formaba parte de un gran grupo industrial, y nuestra estrategia consistía en decir a nuestros compañeros de la empresa principal (Haji Hassan Group) que crearan también su propio sindicato para reducir la presión que teníamos nosotros encima. De modo que pusimos en marcha otros dos sindicatos al mismo tiempo. Resultó bastante fácil convencer a los trabajadores bahreiníes, porque tienen contratos indefinidos. En cambio los trabajadores migrantes tenían muchas dudas, tenían miedo de perder su empleo", prosigue.

"Les prometimos que, cualquiera que fuera el conflicto, siempre estaríamos de su lado y no del lado de la

dirección. Les dijimos que juzgaran por sí mismos si nuestra acción era positiva y que después se unieran conformemente. Hoy en día, de los 400 trabajadores, 150 están sindicalizados, tanto locales como migrantes. Es un comienzo, aunque quede mucho por hacer para seguir organizando a los trabajadores."

"Hemos conseguido cambiar la situación, sobre todo con respecto al trato que reciben los trabajadores. Los accidentes laborales han disminuido un 70%. Las condiciones de alojamiento son ahora más decentes. Los salarios han aumentado de 150 a 250 BD (US\$663) para los trabajadores locales, y de 70 a 100 BD (US\$265) para los migrantes."

"Desde el principio le dijimos claramente a la dirección que si no se presentaban a la mesa de negociación, la cosa se intensificaría y que estábamos dispuestos a ir hasta la huelga. Comprendieron que íbamos en serio y conseguimos establecer verdaderamente un diálogo."

"No tenemos un enfoque distinto para los trabajadores locales y para los migrantes: defendemos al conjunto de los trabajadores del sector que sufren, sobre todo en cuanto a salarios bajos y a unas condiciones de salud y seguridad deplorables", concluye Fadhel Abbas Ali.

N.D.



"Seguridad, salarios, alojamiento... hemos conseguido que mejore la situación", Fadhel Abbas Ali (GFBTU).



migrante ha sido contratado por una agencia, al precio de haber tenido que hipotecar su casa, entendemos que tengan miedo a perder su casa por unirse al sindicato”.

Aunque los migrantes no están autorizados a afiliarse, eso no impide que el sindicato defienda su causa.

Mejora considerable en los alojamientos

Krishna Upadhyaya de Antislavery Internacional vino de visita. Se dirigió a los nepalíes y les dijo que se pusieran en contacto con el sindicato GFBTU para obtener ayuda. La empresa ha construido un nuevo complejo. Intervenimos junto con el sindicato y con la ayuda de la GFBTU, y la situación ha mejorado bastante. La dirección ya ha hecho que se construyan cuatro nuevos bloques de alojamiento, donde sólo asignan entre 6 y 8 personas por habitación, lo cual está mucho mejor”, se alegra Ali Ibrahim Assafar.

Según el director, “cuando los migrantes quieren plantear un problema que tienen, lo hablan con su supervisor, y éste viene a hablar conmigo. También pueden hablar con Ibrahim, del sindicato, que a su vez viene a contármelo. Tuvimos el caso de un problema de insuficiencia en el suministro de agua dulce para lavarse y hacer la colada, pero ya está solucionado. Ahora tenemos buenas condiciones de alojamiento. Dentro de poco van a tener una cantina, en vez de que cada uno se tenga que cocinar lo suyo. Los autobuses para el transporte están climatizados y los vehículos de limpieza también. Tienen derecho a un billete de vuelta completamente gratuito cada dos años, y en ocasiones también les ayudamos cuando necesitan un permiso de emergencia. También están cubiertos con respecto a posibles gastos de hospital. Pero francamente, si a causa del sindicato se generan problemas y terminamos saliendo en los periódicos, eso perjudica a la empresa. Hay que encontrar un equilibrio. Yo estoy de acuerdo con respecto

(*)“Nos concierne la suerte de todos”

“A causa de una avería eléctrica 900 trabajadores migrantes se quedaron 24 horas en su edificio de alojamiento sin agua. ¡Imagínese, con el calor que hace aquí! Al día siguiente se negaron a ir a trabajar.

Un día el director estaba muy enfadado porque el aire acondicionado de su coche se había estropeado durante unos minutos. Yo le dije que se imaginara lo que debieron haber sentido los trabajadores migrantes que se habían quedado sin electricidad durante 24 horas en el campo, sin agua por falta de bomba, sin sistema de refrigeración del aire. El director me respondió que la situación de los trabajadores migrantes no era de mi incumbencia. Yo le respondí que el sindicato representa al conjunto de los trabajadores y que nos concierne la suerte de todos. Vista nuestra insistencia, terminó por aceptar instalar un generador en los nuevos bloques de alojamiento para garantizar el suministro de agua en caso de emergencia.

a que haya unas condiciones de trabajo decente. Hay muchas empresas que tratan mal a sus trabajadores, y les dan un alojamiento sin váter ni agua para lavarse. Esas son las empresas a las que ustedes deberían dirigirse: identificarlas y llamar a la inspección de trabajo. De lo contrario es difícil seguir siendo competitivos cuando somos los únicos en construir alojamientos adecuados.”

“Todos los viernes el autobús les lleva a hacer compras”, añade el director, “después del trabajo, porque trabajan siete días por semana”.

N.D.



(*) Ali Ibrahim Assafar, responsable sindical de la empresa de limpieza GCC, en la cocina de los nuevos edificios de alojamiento para migrantes, construidos por la dirección después de las quejas presentadas por el sindicato. → N.D.

Oriente Medio: un calvario para demasiadas trabajadoras del hogar

Una protección legal que les hace mucha falta.

Desde que la llevaron inconsciente al hospital de Medina el pasado 8 de noviembre, con cortes de tijera en los labios, el cuerpo quemado con la plancha, los dedos fracturados, las piernas golpeadas hasta el punto de no poder tenerse en pie, sufriendo de malnutrición y de pérdidas de sangre, el sueño de Sumiati, de 23 años de edad, se transformó en pesadilla. Se había marchado de su pueblo de pescadores en Indonesia para ir a trabajar como empleada del hogar en Arabia Saudita, esperando así poder ayudar a los más jóvenes de su familia para que fueran a la escuela. Pero lo que le esperaba era la tortura por parte de sus empleadores. El pasado 11 de noviembre, el cuerpo de Kikim, otra empleada del hogar indonesia, de 36 años, fue encontrado en un contenedor de basura en Abha, torturado hasta la muerte por sus empleadores. El pasado mes de agosto una trabajadora doméstica de Sri Lanka se encontraba con 24 clavos que su empleador le había remachado en el cuerpo, igualmente en Arabia Saudita, un país que emplea a 1,5 millones de trabajadoras del hogar.

Los casos espeluznantes que salen a la luz no dejan de sucederse en la región, pero no son más que la punta del iceberg de los abusos y la violencia sumamente graves que

se infligen a estas trabajadoras del hogar migrantes en la región de Oriente Medio. Hasta el punto de llevar a determinados Gobiernos de los países de origen a prohibir a sus ciudadanos buscar este tipo de trabajo en esta región.

Algunos Gobiernos han dado pequeños pasos hacia adelante, como por ejemplo el de Líbano, que en 2009, tras una serie de casos de abusos ampliamente mediatizados, estableció un contrato estándar para las trabajadoras del hogar. Pero únicamente Jordania ha enmendado su legislación laboral a fin de integrar a las trabajadoras del hogar y garantizarles determinadas protecciones como el pago mensual del salario en una cuenta bancaria, un día de descanso semanal, vacaciones anuales pagadas y permisos por enfermedad, así como un tiempo de trabajo diario limitado a 10 horas. Sin embargo, estas trabajadoras del hogar no pueden abandonar el lugar de trabajo sin la autorización de su empleador.

“Los Gobiernos, los sindicatos y otros actores de la sociedad civil, tanto en los países de destino como en los países de origen, tienen que implicarse más”, declara Simel Esim, de la oficina de la OIT en Beirut, después de una reunión regional al final de la cual la OIT alentó a los países de Oriente Medio a abolir el sistema de la kafala, que hace que estas trabajadoras del hogar se

vuelvan sumamente vulnerables, y a establecer una legislación laboral susceptible de garantizar una protección legal.

"Este tipo de migración ha experimentado un auge enorme estos últimos años, puesto que las familias recurren a la ayuda de estos trabajadores y trabajadoras del hogar para responder a sus necesidades sociales, como atender a las personas mayores, a las personas que sufren algún tipo de discapacidad y a los niños. Las agencias privadas de contratación sacan un partido enorme a costa de las personas que vienen a la región para responder a las necesidades sociales domésticas, por lo que se debería contar con unas políticas y programas establecidos por el Gobierno en vez de dejar la gestión únicamente en manos de la esfera privada de las familias", analiza Simel Esim.

Campaña sindical para un Convenio de la OIT

El movimiento sindical internacional hace campaña para la

adopción el próximo mes de junio de un nuevo Convenio y Recomendación de la OIT que aportaría por fin un reconocimiento y protección de los derechos laborales para los trabajadores/as del hogar.

"Al principio Bahrein estaba a favor del Convenio y de la Recomendación. Pero conforme a un acuerdo entre los países del Consejo de Cooperación del Golfo (Arabia Saudita, Bahrein, los Emiratos Árabes Unidos, Qatar y Kuwait) para dirigirse a la OIT con una sola voz, los demás países vecinos consiguieron que el Gobierno de Bahrein cambiara de postura el pasado mes de junio y se declarara únicamente a favor de la adopción de una Recomendación. Como defensores de los trabajadores, estamos haciendo campaña a favor de la adopción de un Convenio y de una Recomendación y seguimos esperando convencer a nuestros dirigentes. Es una lucha muy complicada", reconoce Salman Jaffar Al Mahfoodh.

"Un día llegas a una mala casa..."

En Bahrein, las trabajadoras del hogar migrantes son víctimas de numerosos abusos. Encuentros con las que han huido de su patrón para refugiarse en un centro dirigido por la MWPS (ver p.10).



"Nos gustaría poder organizarlas!"

Salman Jaffar Al Mahfoodh, Secretario General de la GFBTU

Leer la entrevista completa de dirección: <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-salman-jaffar-al.html?lang=es>

Bajan los salarios

En Bahrein, las trabajadoras del hogar, todas ellas migrantes, reciben un sueldo medio de 65 BD, lo que supone una tajante disminución de entre un tercio a cerca de la mitad desde la crisis de 2008, mientras que los salarios en todos los demás sectores están aumentando.

Golpes, insultos, problemas de salud, violencia sexual, salarios no conformes con lo acordado, o ningún salario en absoluto, alimentarse con los restos de comida... los abusos que han conducido a estas mujeres al refugio son múltiples, y a la mayoría se les ha retenido el pasaporte. El refugio está situado en un barrio central de Manama, capital de Bahrein, y no se ha puesto ninguna señal indicativa a fin de proteger la seguridad de sus residentes; detrás de una puerta cerrada con llave, ellas encuentran seguridad, consuelo y apoyo.

La carga de trabajo inhumano es otro factor que las hace huir. Ninguna de las residentes que se encuentran en estos momentos en el refugio tenía derecho a un día de descanso semanal y todas se veían obligadas a trabajar hasta tarde por la noche y levantarse al amanecer, con lo que se encontraban en estado de agotamiento físico y psicológico.

"Este refugio tiene por objetivo protegerlas, garantizarles comida y atención médica si hace falta, ayudarles a sentirse mejor proponiéndoles diversas actividades. Otras sectoriales de la MWPS se encargan de la parte legal que toca abordar con los empleadores y con las embajadas, especialmente para recuperar sus pasaportes y atrasos salariales. A menudo, los empleadores encierran a estas mujeres, las cuales no tienen más opción que huir. Vienen aquí o acuden a su embajada, que las envía aquí, salvo en el caso de las filipinas, cuya embajada tiene su propio refugio", explica Rosine, la responsable del refugio. La mayoría de las residentes proceden de la India, de Sri Lanka y de Bangladesh, y a veces de Etiopía y de Indonesia.

"Hay familias que sí que te cuidan, pero la mayoría desembarcan en familias de clase media que intentan sacar el máximo partido gastándose lo menos posible", analiza Rosine, que describe también los riesgos de la huida, momento en el que, completamente desesperadas, pueden encontrarse con gente inaprensiva que puede hacerles sufrir abusos todavía peores, especialmente en la prostitución.

Obligada a trabajar 3 días después de una operación grave

Bablu (*) procede del Estado indio de Uttar Pradesh. "Pagué una suma enorme, 250 BD, a una agencia de contratación

que se quedó con mi pasaporte. Le tenía mucho miedo a la señora de la casa en la que tenía que trabajar, buscaba constantemente pelea conmigo. Me decía todo el rato que me diera más prisa y no me alimentaba bien: me tenía que contentar con los restos de comida una sola vez al día, como le ha sucedido a muchas de las que estamos aquí. Me salió un gran absceso debajo del brazo, así que me resultaba imposible trabajar y tuve que pasar por una operación muy dolorosa. Con mi permiso de trabajo debería haber recibido un documento de identidad, pero nunca llegué a recibirlo y me registraron con otro nombre para entrar en el hospital. El doctor me aconsejó estar diez días de reposo para que la herida cicatrizara, pero a los tres días, nada más volver a casa de la señora, me empezó a pedir que hiciera un montón de tareas. Tenía que cocinar afuera a pleno sol, con un calor insostenible... Para no volver a pensar en todo eso y estresarme, me dedico a la costura, que me relaja. Me gustaría volver a la India, donde están mi marido y mis dos hijos, pero mi pueblo es muy pobre, allí no hay trabajo. Mi patrocinador no quiere devolverme el pasaporte y me está reclamando 500 BD. Y eso que ya estuve trabajando en Bahrein de 2005 a 2008, en una casa donde me encontraba a gusto. También trabajé dos años en Qatar, dos años en Kuwait, dos años en Omán, sin ningún problema. Hasta que un día llegas a una mala casa, sin razón, y eso que hablo árabe y un poco de inglés. Al principio me dijeron que ganaría 80 BD, pero cuando llegué, la señora me dijo que sólo me pagaría 60 BD. Con eso no me alcanza para mantener a mi familia."

A Bablu al menos le pagaban algo, porque esa no es la suerte de la mayoría de las mujeres aquí refugiadas. Las agencias les retienen como mínimo los dos primeros meses de salario, sobre todo en el caso de las procedentes de Sri Lanka y de Filipinas. Y algunas no llegan a cobrar nada durante largos meses suplementarios.

Las prácticas crueles de las agencias de colocación

"Las agencias son tan crueles... Cuando vamos a quejarnos, nos pegan y nos envían de vuelta al trabajo. Yo he trabajado en siete casas distintas, y en ninguna me han tratado bien. Me pegaban, y cuando fui a quejarme a la agencia, a la cual

80.000 trabajadoras del hogar migrantes

En Bahrein, las cerca de 80.000 trabajadoras del hogar migrantes proceden sobre todo de la India, Sri Lanka, Etiopía, Filipinas, Indonesia y Bangladesh.

● ● ●

le pedí volver a Sri Lanka, me dijeron que ya podía suicidarme, que les importaba un comino”, declara Pavani()).*

Aji(*), muy joven, está aterrada. Lloro calladamente mordiendo nerviosamente su sari negro. *“No sabe qué edad tiene, no consigue encontrar el teléfono, ni la dirección, ni siquiera el nombre completo de sus padres que están cuidando de sus dos hijos, ni de su esposo que trabaja en Kuwait. Es muy difícil ayudarle a volver a su país, como a ella le gustaría. Lavandera en la India, llegó aquí hace cuatro meses. No habla ni árabe ni inglés. Tampoco sabe cocinar. ¿Cómo pudieron sus padres dejarla ir?”, se pregunta Rosine, que la abraza para tranquilizarla, para decirle una y otra vez que no tiene nada que temer, que su patrona no va a venir a pegarle en el refugio. Aji sufrió abusos de manos de su propia hermana mayor que también trabaja en Bahrein. Después de cuatro meses en Bahrein, todavía no sabe de qué color son los billetes locales — era su hermana la que se embolsaba su sueldo. Mal alimentada y acosada por sus patronas, saltó por el balcón en plena noche para escaparse. Sus patronas la persiguieron en coche. Ella se escondió, y después pudo ser socorrida y llevada al refugio, al cual llegó muy deshidratada por el calor.*

En cuanto a la actitud de la policía, hay de todo: en algunos casos los policías son comprensivos y dirigen a estas mujeres desesperadas a un refugio, pero, en otros, las devuelven a casa de su empleador o a su agencia.

Excluidas del código laboral

“Están completamente excluidas del código laboral actual. Al igual que en todas partes en la región, el trabajo doméstico es un asunto familiar. ¡Por supuesto que nos gustaría poder organizarlas!”, afirma Salman Jaffar Al Mahfoodh, Secretario General de la GFBTU. “En el comité tripartito que ha elaborado el proyecto de nuevo código laboral, hemos insistido mucho para que las trabajadoras del hogar puedan beneficiarse de determinados derechos en las relaciones de trabajo, sobre todo en materia de salario, pero también

Asociación entre la GFBTU y la MWPS por la defensa de los migrantes

La Migrant Workers Protection Society (MWPS), además de varios refugios para trabajadoras del hogar, proporciona también diversas formas de ayuda a los trabajadores migrantes, como apoyo legal, sobre todo para los trabajadores migrantes sin papeles. Por otro lado, la MWPS inspecciona con regularidad los campos donde se alojan los trabajadores migrantes y entabla negociaciones con los empleadores y las autoridades para intentar obtener mejoras en las condiciones de vida y de alojamiento, a menudo deplorables. La central sindical GFBTU trabaja en estrecha colaboración con la MWPS para defender a los migrantes.

“Les invitamos a nuestros seminarios y ellos hacen otro tanto, mantenemos una estrecha coordinación. Durante la última Conferencia Internacional del Trabajo el pasado junio Ginebra, colaboramos con dos mujeres de la MWPS originarias de la India, para apoyar la aprobación de un Convenio sobre el trabajo doméstico”, añade Karim Radhi (GFBTU).

<http://www.mwpsbahrain.com/>

de horas de trabajo y de descanso semanal mínimo. El proyecto está en manos del Parlamento. Si se aprueba, nos resultará muy útil para la defensa de las trabajadoras del hogar”, añade S.J. Al Mahfoodh. Por el momento, cuando el sindicato recibe una queja de una trabajadora del hogar, éste coopera con el Ministerio de Trabajo y con la Migrant Workers Protection Society (MWPS) para intentar defenderla, para hacer que recupere su pasaporte y los salarios que se le deben, para ayudarla a volver a su país.

“Hay también todo un trabajo por hacer para cambiar la mentalidad en la sociedad, y sobre todo en nuestras filas, porque los sindicalistas también tienen trabajadoras del hogar en su casa”, añade Kareem Radhi (GFBTU).

(*) Nombres falsos, a petición de las personas entrevistadas por miedo a las posibles represalias de sus empleadores o de sus agencias de contratación.



Uno de los refugios de la MWPS en el centro de Manama, capital de Bahrein. Después de haber sufrido demasiados abusos por parte de sus empleadores y de las agencias de contratación, todas las residentes esperan poder volver a su país. → ND



“Esperamos que la CSI pueda aportarnos consejos de orientación y un apoyo material para incrementar la contratación de trabajadores migrantes y mejorar el trabajo sindical en cantidad y en calidad. Como primer Estado indio en cuanto a migración, nos gustaría que nuestra experiencia en Kerala pudiera servir de ejemplo a nivel nacional y en otros Estados, para garantizar un trabajo decente al conjunto de los migrantes, unos científicos muy cualificados a las trabajadoras del hogar.”

R.Chandrasekharan (Presidente del INTUC/Kerala)



“Hay países y Gobiernos que no adoptan una postura progresiva con relación a las cuestiones de los trabajadores migrantes, pero el establecimiento de sindicatos permite llegar a estas personas. Pueden proporcionar un buen asesoramiento psicológico, números de teléfono para emergencias, información sobre el país, hablar con ellos sobre su contrato, comprobar si su empleador está registrado, y pueden darles los contactos de líneas telefónicas abiertas las 24 horas del día a las que pueden llamar para recibir apoyo.”

Mathews David, Coordinador del nuevo proyecto de la CSI sobre migrantes en Kerala

India: un nuevo proyecto sindical para los migrantes en Kerala

Patrocinado por la CSI, el nuevo proyecto tiene como objetivo fortalecer la cooperación internacional.

Kerala es el primer Estado indio exportador de trabajadores y trabajadoras al extranjero, con unas fuertes consecuencias para toda la sociedad. La mayoría van a trabajar a los países de Oriente Medio, pero también a Asia oriental, a Estados Unidos o incluso a Europa. “Las trabajadoras del hogar migrantes viven situaciones especialmente alarmantes. Las mujeres jóvenes sin papeles, víctimas de la trata de personas, sobre todo en el sector de la pesca, los servicios domésticos o la prostitución, no están protegidas por una legislación susceptible de contrarrestar estas prácticas inhumanas tanto en el interior del país como en el extranjero. En el ámbito de la atención médica, nuestros hospitales andan cortos de personal por lo mucho que la fuga de cerebros está afectando a Kerala y a la India en general”, se lamenta R.Chandrasekharan, Presidente de la sectorial del Indian National Trade Union Congress (INTUC) y Secretario General del INTUC.

El Gobierno indio ha establecido también un Ministerio encargado de estos problemas, lo cual facilita las comunicaciones entre países para tratar las quejas y trabajar para conseguir una mejora en las condiciones de los migrantes. “El Gobierno ha concluido acuerdos bilaterales en materia de salario mínimo, condiciones de seguridad, salud, etc., los cuales han tenido ya un impacto muy positivo, especialmente en los campos de alojamiento. A nivel del Gobierno de Kerala también se han logrado diversos progresos. Pero queda mucho por hacer...”, constata R.Chandrasekharan.

“Kerala es un Estado donde los sindicatos son fuertes, pero hasta ahora no se habían ocupado aún de la cuestión de las migraciones de trabajo”, reconoce R.Chandrasekharan. “Este proyecto nos proporciona una herramienta importante

para estudiar mejor estas cuestiones a nivel nacional e internacional. Queremos organizar a estos trabajadores y desarrollar la coordinación entre sindicatos de estos países emisores y receptores.” Mientras que el Gobierno indio se encuentra reglamentando el proceso de contratación, motivo de numerosos abusos, “el INTUC está preparado para desempeñar un importante rol en materia de formación previa a la contratación, para asegurarse de que los trabajadores estén bien informados de las reglas y los servicios en los países de destino”, añade R.Chandrasekharan.

“Concretamente, el programa va a consistir en la organización de un departamento consagrado a los trabajadores migrantes y a llevar a cabo un estudio eficiente de la situación. Se formarán comités a nivel de los distritos, dotados de las competencias necesarias, para contratar a más trabajadores migrantes”, continúa R.Chandrasekharan. El INTUC solicita que los diferentes niveles de gobierno indios establezcan programas de rehabilitación para la vuelta y un sistema de pensiones adaptado, y que realicen una investigación más a fondo sobre la realidad de los migrantes sin papeles.

Asociado sindical en Bahrein

“Esperamos desarrollar un trabajo de campaña con la GFBTU de Bahrein. Nos gustaría afianzar contactos con otros países del Golfo, pero la represión antisindical existente en esos países nos impide avanzar. Al menos en Bahrein tenemos un asociado con el que abordar los problemas de los trabajadores migrantes en esta región”, se alegra R.Chandrasekharan.

N.D., V.C., J.B.

Los migrantes indios mejor pagados y protegidos... y poco a poco reemplazados

La India ha establecido un salario mínimo para sus ciudadanos en Bahrein.

“Los trabajadores indios están bien organizados. Viven juntos en los mismos campos de alojamiento; y han llevado a cabo huelgas muy estructuradas en el sector de la construcción. Cuentan con el apoyo de su embajada y han conseguido obtener algunas de sus reivindicaciones, aunque haya que lamentar el hecho que se hayan dado incidentes con la policía cuando los trabajadores estaban llevando a cabo acciones muy pacíficas”, explica Fadhel Abbas Ali (GFBTU- construcción).

La India firmó en 2009 un acuerdo con Bahrein sobre la protección y bienestar de sus expatriados. El Gobierno indio instauró de este modo un salario mínimo para sus ciudadanos en Bahrein que varía en función del empleo en sí.

“Por otro lado, con el boom económico en India, los trabajadores indios están solicitando ahora mejores salarios.

Están bien cualificados, saben inglés de base y tienen la reputación de estar abiertos al diálogo. Los empleadores van a buscar sobre todo contables a India. Lo mismo sucede con las trabajadoras del hogar indias, que también están solicitando mejores salarios. En el caso de los más cualificados, las empresas indias vienen por toda la región del Golfo para llevárselos a la India. Yo creo que es un buen ejemplo para demostrar que, si quieres ayudar a los trabajadores migrantes, es importante ayudar a que su país de origen se desarrolle”, continúa Fadhel Abbas Ali. “La consecuencia de la situación en la India es que, para reemplazar a los indios, Bahrein está haciendo venir a cada vez más vietnamitas porque cuestan más baratos”, añade.

N.D.

Malasia: los migrantes tienen prohibido sindicalizarse

Representan cerca de un tercio de la mano de obra.

Las autoridades estiman que son cerca de dos millones. Pero según Amnistía Internacional son unos cuatro millones, en situación regular o irregular. Proviene en su mayoría de países asiáticos cercanos, como Indonesia, Bangladesh, Nepal, Birmania, India, Vietnam o Filipinas. Entre ellos, unos 300.000, en su mayoría mujeres, están empleados en los servicios domésticos.

En las nóminas de muchos trabajadores se puede ver una deducción en concepto de reembolso de un "préstamo", cuando en realidad no se hizo ningún préstamo sino que se trata de un camuflaje para la imposición de un impuesto mensual. En Malasia, desde hace poco, es ilegal que los empleadores cobren el costo del impuesto obligatorio a los trabajadores; por eso los empleadores lo están denominando ahora "préstamo" en las nóminas. A otros trabajadores se les había prometido un determinado tipo de empleo, con un cierto nivel salarial, pero cuando llegan les dan algo diferente.

"Participamos desde hace tres años en otro proyecto financiado por el sindicato LO-TCO (Suecia) y, recientemente, por el TUC (Reino Unido), para todos los trabajadores migrantes", explica G.Rajasekaran (MTUC). "Éstos pueden venir a vernos para hablar de sus quejas. La queja más frecuente concierne el no respecto del salario prometido antes viajar al país. Algunos vienen con un contrato firmado en su país de origen, en el que se estipula un salario más elevado. Cuando acudimos al Ministerio de Trabajo para defender al trabajador migrante víctima de esta violación de contrato, el Ministerio nos responde que el acuerdo se firmó en el extranjero y que por tanto no se puede aplicar en Malasia. Estamos presionando al Gobierno para que reconozca estos contratos, pero el caso no está todavía ganado", continúa G.Rajasekaran.

El MTUC también recibe quejas de trabajadores que dicen no haber recibido su salario desde hace varios meses. *"El empleador les da de vez en cuando 20-30 ringgits (4-6 euros) para sobrevivir y les pide que firmen un documento en el que no se especifica la cantidad de dinero que han recibido. En esos casos también nos dirigimos al Ministerio de Trabajo, pero el documento firmado por el trabajador dificulta nuestra gestión, ya que el empleador sostiene haber pagado el salario completo en el momento en que el trabajador firmó dicho documento", se lamenta G.Rajasekaran.*

"Antes de venir nos prometieron un salario superior al que estamos recibiendo ahora. Además para venir aquí también tuvimos que pagar los honorarios del agente, que ascendían a unos 4500 ringgits (1.067 euros), lo cual es mucho dinero. Ahora estamos apoyados por el sindicato y necesitamos al sindicato para que nos ayude abordar el tema de la deducción de este impuesto y también para garantizar que recibamos el salario que nos prometieron en un principio", declara Nirjan Kumar Rajbanssi, migrante nepalí de 27 años que trabaja en una fábrica de muebles a las afueras de Kuala Lumpur.

Durante el tiempo que pasan en el extranjero, algunos trabajadores migrantes terminan, sin darse cuenta, infringiendo la ley. Los agentes o empleadores no los registran adecuadamente como trabajadores legítimos, los cambian de empleador sin llevar a cabo correctamente todo el papeleo necesario, tienen que ganar dinero extra por otro lado porque no se les paga el sueldo que se les había prometido, o, de alguna manera, el sistema burocrático puede forzar a la gente a entrar en terreno



Vicky Cann (TUC-Reino Unido) y Jeroen Beirmaert (CSI) visitaron el hostel donde se alojan los trabajadores migrantes. "En el piso de una tienda vacía, 24 trabajadores dormían en literas y guardaban sus pertenencias en una estantería o bien debajo de su cama. Se cocinaban la comida en la misma habitación en la que dormían. Había un sólo váter y duchas exteriores. Uno de ellos nos dijo: "Por la mañana sólo hay tiempo para que tres de nosotros se duchen".

ilícito, ya sea porque su visado de trabajo era demasiado corto para que pudieran ahorrar algo de dinero o porque resultaba carísimo renovar los documentos.

"Estos proyectos para los migrantes y para los trabajadores del hogar (ver pág. 14) nos han permitido documentar con mayor claridad lo que está sucediendo sobre el terreno y recopilar estadísticas con relación al número de personas afectadas por los malos tratos de los empleadores. Presentar nuestros datos al Gobierno nos ha permitido lograr algunos progresos", se alegra G.Rajasekaran.

En Malasia los trabajadores migrantes pueden unirse a asociaciones, pero técnicamente no pueden unirse a un sindicato.

"Cuando los migrantes llegan al país de destino, los sindicatos locales tienen un verdadero rol que desempeñar para asegurarse de que haya un enfoque abierto e inclusivo, y para apoyarles. Resulta útil disponer de trabajadores sociales que hablen el idioma de la comunidad de los trabajadores migrantes, y puede ser muy importante que los países de destino sean capaces de hacerse cargo de casos específicos de abuso y presentarlos ante los tribunales o las autoridades políticas para conseguir que se haga justicia", declara Vicky Cann (TUC-Reino Unido) que viajó hasta allí en el marco de una misión sindical internacional con la CSI el pasado mes de agosto.

Dificultades para aplicar los convenios colectivos

La política del MTUC es que, aunque un trabajador migrante haya firmado un contrato individual, allí donde haya un sindicato y un convenio colectivo, éste se aplica a todos, incluidos los migrantes. "Hemos conseguido poner en práctica esta política del MTUC pero se está volviendo más difícil desde que hace tres años el Gobierno introdujo el sistema de proveedores de mano de obra. Nosotros los denominamos más bien traficantes de mano de obra, que cobran dinero a los migrantes y a los empleadores. Dichos proveedores no trabajan en un sector determinado, pero son el empleador oficial del trabajador migrante, en vez de serlo la empresa donde éste trabaja que es la que le emplea. En consecuencia, surge el problema de saber a qué sindicato se puede afiliarse el trabajador, ya que los sindicatos malayos están delimitados por sector. Y también implica que el convenio colectivo firmado en la empresa no es aplicable a esos migrantes, aunque trabajen allí", añade G.Rajasekaran.

N.D. & V.C.

Casos similares a la esclavitud

El de las jóvenes trabajadoras vietnamitas de una fábrica de repostería de Port Kelang obligadas a trabajar todos los días desde las 2h30 de la mañana, a veces durante 23 horas seguidas, es uno de los casos descubiertos por una investigación del MTUC (1) que denuncia unas condiciones de trabajo que contravienen la legislación de 2007 contra la trata de personas. Las retenciones salariales de más de tres meses son también muy frecuentes.

En un informe publicado en marzo de 2010(2) sobre los trabajadores migrantes en Malasia, Amnistía Internacional exhortaba a Malasia a que pusiera fin a la "trata" de trabajadores migrantes, a menudo víctimas de malos tratos y de la violencia sexual debido a un "reglamento laxista" que no les protege. La mayoría de estos trabajadores han solicitado préstamos con unas tasas de interés exorbitantes y simplemente carecen de los medios para volver a su país. "Algunos se encuentran en situaciones similares a la esclavitud".

(1) Boletín informativo del MTUC de junio de 2010

(2) "Trapped: The Exploitation of Migrant Workers in Malaysia", www.amnesty.org.

Los migrantes sin papeles son aún más vulnerables

Los empleadores se aprovechan de los trabajadores migrantes que no tienen los papeles en regla.

Para algunos empleadores, tener trabajadores indocumentados les hace su agosto. Si los trabajadores caen enfermos o resultan heridos, entonces pueden negar conocerlos y evitar así cualquier responsabilidad hacia ellos. Y a los trabajadores indocumentados no hay que pagarles un salario completo porque, al ser ilegales, no pueden recurrir a las autoridades para quejarse. Para algunos empleadores, trabajar de forma ilegal les aporta unos beneficios enormes.

Pero por supuesto, para el trabajador, el ser ilegal le pone en una situación especialmente vulnerable o precaria. Termina teniendo que cubrir él mismo unos costos laborales cada vez mayores, no tiene derecho al apoyo del Estado, y le resulta verdaderamente difícil conseguir que se haga justicia cuando las cosas se tuercen.

Conocimos a un chico de 23 años, de Nepal, trabajador de la construcción, y que ahora estaba trabajando en Malasia. Me dijo que: *"En septiembre de 2008 mi empleador insistió en cobrarme 2500 ringgits (593 euros) de mi dinero para pagar mi permiso y mi seguro."* A principios de 2010 el trabajador sufrió un grave accidente industrial, en el que perdió cuatro dedos de la mano derecha. *"Cuando sufrí este accidente, le pregunté inmediatamente a mi empleador que dónde estaban mi permiso y mi seguro, pero este se negó a ayudarme y no me dio ninguna compensación. No había ningún permiso ni ningún seguro."*

K. Somasundrum (MTUC) continúa el relato y me cuenta lo que pasó cuando intentó conseguir asesoramiento por parte de las autoridades sobre cómo gestionar este difícil caso. *"La primera vez que conocí a este trabajador, no tenía nada en absoluto, ni siquiera pasaporte. Y su último empleador se había negado a asumir cualquier responsabilidad por el accidente y por el trabajador. ¡El empleador me dice que tengo que demostrar que ha trabajado para él! Así que entonces le pedí consejo al Director de la División Legal del Departamento de Inmigración del Gobierno sobre cómo abordar este caso."*

Me dijo que si este trabajador "da un paso hacia adelante o un paso hacia atrás" le arrestarán, puesto que carece de documentos legales.

Algunos trabajadores migrantes que conocimos se encontraban en una posición de sumisión casi absoluta a sus empleadores. Su documento de identidad, normalmente el pasaporte, se lo había quedado el empleador "para tenerlo a buen recaudo", lo que significa que se establecía entonces una cadena invisible entre el trabajador y su empleador. Niran me dijo que su pasaporte lo tenía la empresa. En casos de abuso físico o mental, al trabajador le resulta difícil irse, porque tendría que dejar allí su pasaporte. Y los trabajadores migrantes son particularmente vulnerables si se encuentran en la calle sin una forma reconocida de identificación.

Conocimos a Supartiah, de 37 años, una trabajadora del hogar, procedente de Java del Este en Indonesia, que se estaba alojando en un refugio dentro de la Embajada de Indonesia en Kuala Lumpur. Nos dijo: *"Estaba trabajando lejos de Kuala Lumpur y al principio trabajaba para una familia. Un año más tarde huí de esa casa porque me debían 2000 ringgits (475 euros). No me habían pagado el salario. Y después trabajé para otra familia durante seis meses, donde sufrí abusos. Los abusos empezaron cuando tuve un despiste y me olvidé de darle de comer al gato. Después me golpearon con las manos, y más tarde con un cinturón; utilizaron un palo de mimbre e incluso me golpearon en la cabeza con un martillo. Tampoco me pagaron el sueldo."* Supartiah ha presentado una queja en comisaría con relación a los abusos físicos que sufrió. *"Pero el problema es que al haber huido de mi primer empleador, no tenía un permiso de trabajo con mi segundo empleador, de modo que quizás me resulte complicado conseguir el salario que me deben porque pueden alegar que era una trabajadora ilegal."*

Vicky Cann (TUC-Reino Unido)

"Necesitamos un esfuerzo de sindicalización continuo"

Los sindicatos pueden instar a sus respectivos Gobiernos a que establezcan unas normas mínimas para proteger a sus migrantes.

El Gobierno de Filipinas ha introducido unas normas mínimas para sus trabajadoras del hogar migrantes que trabajan en Malasia y en otros países, lo cual garantiza que las empleadas del hogar filipinas estén mejor pagadas, pero sin repercutir negativamente en sus cifras globales.

"El Gobierno filipino insiste en que haya unas condiciones mínimas para los trabajadores del hogar filipinos aquí, y esto ha incluido un incremento salarial de 700 a 1400 ringgits al mes (US\$ 223 a 446) y otras provisiones. Eso es lo que necesitamos, así como asegurar que los empleadores respeten las normas mínimas de la Organización Internacional del Trabajo en materia de salarios, alojamiento, protección social y otras cuestiones", dijo Rekson Silaban, Presidente del sindicato KSBSI, uno de los asociados de proyectos de

la CSI-TUC(Reino Unido). Las normas mínimas impuestas por el Gobierno de Filipinas para sus trabajadores del hogar migrantes no han repercutido negativamente en las cifras globales de los mismos.

Los sindicatos pueden instar a sus respectivos Gobiernos a que instauren estas normas. Los sindicatos también pueden solicitar que sus embajadas en el extranjero establezcan personal y recursos para poder responder a las necesidades de sus ciudadanos. La Embajada de Indonesia en Kuala Lumpur está trabajando en estrecha colaboración con su comunidad de trabajadores migrantes, la sociedad civil local y el MTUC para ayudar a los trabajadores que han sufrido abusos y para conseguir mejoras en las condiciones laborales.



MTUC-KSBSI: "Ser más eficientes"

MTUC (Malasia) y KSBSI (Indonesia) firmaron un acuerdo bilateral en agosto de 2010 sobre los trabajadores migrantes. "Tenemos que cambiar las políticas y las mentalidades, identificar y exponer a los culpables, proteger a los trabajadores por medio de procesos legales y asegurarnos de que las remesas completas sean realmente enviadas a casa. No soñamos con resolver completamente todas estas cuestiones, pero con acuerdos entre sindicatos podemos ser más eficientes en nuestra colaboración." Rekson Silaban, Presidente, Confederation of Indonesian Prosperity Unions (KSBSI).



Golpeada y sin recibir un sueldo

Cuando llegó a Kuala Lumpur comenzó a trabajar en un restaurante local. Pero el sueño enseguida se enturbió cuando se enteró de que el precio a pagar por su contratación ascendía a seis meses de sueldo. Seis meses durante los cuales no llegó a ver el color del dinero malasio. Después el restaurante quebró y Ayu se encontró sola, sin dinero y sin trabajo en un país extranjero. La agencia de contratación le proporcionó entonces un empleo como trabajadora del hogar, pero el empleador la trataba mal, le insultaba al mínimo error e incluso le pegaba. Trabajaba de cinco de la mañana a medianoche, sin un sólo día de descanso durante 20 meses de trabajo. No tenía permiso para salir a no ser que fuera para limpiar el coche. Se escapó con una compañera filipina y fueron a la agencia de contratación, donde las pegaron a las dos y las enviaron de vuelta a casa de su empleador. Sin papeles, sin permiso de residencia legal y sin dinero, Ayu se puso a trabajar "ilegalmente" para otro empleador malasio. Pero éste la pegaba severamente y no le pagaba ningún salario. Al enterarse por casualidad de la existencia del refugio de la embajada, se fue para allá acto seguido.

● ● ●

Por su propia naturaleza, los migrantes vienen y van. Puede resultar difícil llegar a ellos, y quizás no puedan proporcionar a los sindicatos unos ingresos de afiliación continuos, lo cual puede suponer un obstáculo práctico en la medida hasta la cual los sindicatos pueden mantener financieramente el apoyo que les brinda.

De todas formas, Khairul Anuar Bin Ahmad Zainudin que tra-

baja para el sindicato de la madera en Malasia, y que está llevando a cabo el trabajo de educación y sindicalización con los trabajadores migrantes dice: "En general soy optimista con relación a los derechos de los trabajadores migrantes. Si en última instancia podemos firmar acuerdos colectivos que realmente incluyan a los trabajadores migrantes, podremos marcar la diferencia. Necesitamos un esfuerzo de sindicalización continuo."

El MTUC está comprometido concretamente en ayudar a las trabajadoras migrantes del hogar

Asistencia y alegato para apoyar sus derechos.

Con el apoyo del sindicato holandés FNV, el proyecto del MTUC para las trabajadoras del hogar aporta una asistencia concreta a aquellas y aquellos confrontados a diversas formas de explotación, en particular en lo concerniente a las relaciones de trabajo, como el impago de salarios.

El MTUC también organiza actividades recreativas para las trabajadoras, las cuales sufren un gran aislamiento. *"También vamos al encuentro de las trabajadoras del hogar en las casas para asesorarlas. En el refugio para trabajadoras del hogar en la Embajada de Indonesia también nos prestamos a escucharlas, porque se encuentran en un entorno cerrado y deprimente"*, añade Pari Moses, coordinadora del proyecto del MTUC para los trabajadores y trabajadoras del hogar.

Campaña a favor de un día de descanso semanal

En paralelo a este apoyo concreto, el proyecto del MTUC lleva también a cabo un trabajo político de alegato para fomentar los derechos de los trabajadores/as del hogar. El MTUC está implicado muy activamente en la campaña para conseguir un día de descanso semanal para estos trabajadores, tal y como lo prometió el Gobierno sin que hasta el momento haya puesto su promesa en práctica. De manera más general, otro de los objetivos clave es el de conseguir

que la Ley del Empleo cubra el trabajo doméstico que, por el momento, está excluido de la misma.

"Visitamos regularmente las Embajadas de Indonesia, Filipinas, Sri Lanka y Camboya. Trabajamos también con otras organizaciones que apoyan a los migrantes. Nuestra base consiste en una amplia alianza. El Gobierno nos reconoce como organización que representa a los trabajadores y trabajadoras y nos respeta en tanto que interlocutor. Eso nos permite a veces abrir las puertas a las ONG para las reuniones oficiales", explica Pari Moses.

Convenio de la OIT

Muy activo en el seno de la movilización sindical el pasado mes de junio en la OIT en Ginebra, a favor de un nuevo Convenio y Recomendación de la OIT, que aportaría por fin una protección mínima y una garantía de promoción del trabajo decente para las trabajadoras del hogar explotadas por todo el mundo, el MTUC está presionando al Gobierno malasio con respecto a este tema. Pero hasta ahora, el Gobierno malasio se ha opuesto a un nuevo Convenio de la OIT que cubra el trabajo del hogar, y no está dispuesto a aceptar una Recomendación.

V.C., J.B., N.D.

La esperanza de una vida mejor para sus hijos acaba en el hospital

Vendedora de snacks en la calle en Indonesia, Siti Maimunah no ganaba lo suficiente como para pagar la educación de sus tres hijos. A los 41 años tomó la difícil decisión de dejarlos con su marido para ir a ganarse mejor la vida a Malasia, por medio de un contratista que conocía bien, con la esperanza de poder enviarles dinero. Colocada como empleada del hogar en casa de una familia india, descubre que los dos primeros meses son de prueba y no están remunerados, y que los seis meses siguientes servirán para pagar al contratista. Enseguida comprende que la vida con esta familia va a ser sumamente difícil, al tener que encargarse de la cocina, de la limpieza y del cuidado de los dos niños de la casa. En ocasiones, cuando su patrona, al volver del trabajo, le hace limpiar toda la casa, como si todavía no lo hubiese hecho, le toca trabajar de cinco de la mañana hasta las dos de la mañana del día

siguiente. Golpeada con cada vez más violencia, escaldada con agua hirviendo... su patrona llegó incluso a torcerle el brazo hasta casi romperselo. Después de pasarse una semana recibiendo atención médica en el hospital, se refugió en la Embajada de Indonesia, y espera poder ser indemnizada por los abusos físicos sufridos y volver a tener su pequeño puesto en la calle y vivir tranquilamente cerca de sus hijos y su marido.





GEFONT cherche à aider les migrants népalais en favorisant les contacts avec les syndicats dans les pays de destination. Comme ici en Corée du Sud où GEFONT conseille aux travailleurs népalais de s'affilier aux syndicats des migrants créés par la centrale syndicale coréenne KCTU. → Reuters/Kim Kyung Hoon

En Nepal, el sindicato GEFONT lleva a cabo acciones de prevención

También mantiene a grupos de apoyo en los países de destino.

Se calcula que entre 5 y 6 millones de nepalíes son trabajadores migrantes, de los cuales 3 millones están en India, adonde los nepalíes pueden viajar y trabajar libremente. Los destinos más importantes son después los países del Golfo (cerca de 700.000 migrantes nepalíes, de los cuales 200.000 son trabajadoras del hogar), Malasia (400.000), Israel (60.000) y Corea del Sur (7.000). Unos 50.000 nepalíes trabajan en Afganistán y 60.000 en Irak, aunque la mayoría en situación irregular, ejerciendo de chóferes, guardias de seguridad...", explica Samar Thapa, responsable de la Oficina de Migrantes de la federación de sindicatos nepalíes, la General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT).

La gran mayoría de estos migrantes se van con la ayuda de agencias de contratación. Éstas tienen ramificaciones hasta en los rincones más remotos de Nepal, y a menudo se aprovechan de la ignorancia de los candidatos en el momento de marcharse para explotarlos. Las afiliadas de la CSI están llevando a cabo numerosas actividades de prevención.

"En 2008 lanzamos la campaña Safe Migration (Migración Segura) en 13 distritos", explica Samar Thapa. "Nuestros activistas fueron de pueblo en pueblo, reunieron a los habitantes para darles consejos simples que les permitan migrar con toda seguridad."

Los sindicatos nepalíes advierten también sobre los contratos falsos firmados por los migrantes antes de su partida: los salarios prometidos son altos, pero una vez en el aeropuerto de Katmandú los empleados de la agencia de contratación les presentan a veces un nuevo contrato con un salario considerablemente inferior, amenazándoles con anularlo todo si se

niegan a firmarlo. También se dan casos en que, una vez en el país de destino, los corresponsales de la agencia afirman que el contrato convenido en Nepal no es válido, ni siquiera el que se firmó en el aeropuerto, y el salario es reducido por segunda vez con respecto a lo que se les había prometido.

"Intentamos ayudar a los migrantes nepalíes en el país de destino a través de diversos grupos de apoyo", explica Samar Thapa. "En lo concerniente a Malasia, por ejemplo, un sindicato nepalí y el Timber Trade Union of Malaysia concluyeron un acuerdo. El sindicato malayo tiene un empleado a cargo de la sindicalización de los migrantes en el sector de la madera, y entre 800 y 900 migrantes nepalíes son miembros del mismo. GEFONT aconseja a los migrantes nepalíes que se afilien. En Hong Kong, los migrantes del sector de la construcción tienen su propio sindicato, que incluye todas las nacionalidades. En Hong Kong existe igualmente un sindicato de trabajadoras domésticas nepalíes".

GEFONT intenta también ayudar a los migrantes nepalíes en los países del Golfo. "Tenemos buenas relaciones con un sindicato de Bahrein que ha empezado a sindicalizar a los migrantes y que es bastante fuerte. El problema está en que algunos países del Golfo carecen de legislación laboral y de sindicatos. En Qatar y en Arabia Saudita, por ejemplo, no existen los derechos sindicales, así que intentamos trabajar en secreto, a través de pequeños grupos de apoyo. Pero por ahora no hemos tenido mucho éxito porque los migrantes temen ser encarcelados por frecuentar este tipo de grupos."

Samuel Grumiau

Asia y Oriente Medio: se amplía la cooperación sindical para los/las migrantes

Durante tres años, la CSI, con el apoyo de LO-TCO (Suecia), ha llevado a cabo un proyecto piloto con un enfoque sindical sobre los migrantes en los países de destino y en los países de origen, centrándose en Malasia y en Indonesia. Un nuevo proyecto que cuenta con el apoyo del TUC (Reino Unido) permite seguir con estas acciones y ampliarlas a otros dos países: Bahrein y la India.

"Estamos muy contentos por el apoyo continuo que aporta LO-TCO (Suecia) a favor de los trabajadores y trabajadoras migrantes, así como por el nuevo apoyo aportado por el TUC (Reino Unido) que nos permite trabajar también con nuestras organizaciones afiliadas en la India y Bahrein", se alegra Jeroen Beirnaert (Coordinador de proyectos en la CSI).

"Gracias a este proyecto se animará a los trabajadores mi-

grantes a que se unan a los sindicatos y desempeñen un papel activo. Los nuevos convenios colectivos permitirán mejorar los salarios y las condiciones de trabajo de los migrantes", añade.

En el marco de este proyecto, los sindicatos van a beneficiarse de diversas formaciones y de una ayuda para la consolidación de sus capacidades, permitiéndoles responder mejor a las necesidades de los trabajadores migrantes.

"Los proyectos de este tipo pueden ayudar a los sindicatos a poner en marcha unos procedimientos, servicios y estructuras adecuadas para responder a las necesidades de los migrantes, lo cual favorece la perduración del trabajo emprendido por el proyecto", añade Vicky Cann (TUC-Reino Unido).

N.D.

Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD)

"Gracias a la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo iniciada por la CSI, la colaboración entre los sindicatos activos en materia de cooperación al desarrollo ha aumentado de forma significativa y realmente bienvenida. Teniendo en cuenta el gran número de actores y la importancia de los recursos financieros que se han solicitado,

la CSI tiene un rol vital que desempeñar para mejorar la coordinación y la eficacia del trabajo de los actores del desarrollo, especialmente en términos de elaboración, seguimiento y evaluación de nuestro trabajo de cooperación al desarrollo", considera Vicky Cann (TUC-Reino Unido).



"La cooperación sindical internacional desempeña un rol importante para ayudar a los/las migrantes en los países de origen y de destino". Leer la entrevista completa de dirección: <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-vicky-cann-tuc.html?lang=es>



La CSI solicita a los Gobiernos que ratifiquen la Convención de Naciones Unidas

Movilización sindical a favor de una política global de las migraciones basada en los derechos de los migrantes.

La crisis económica actual y el deterioro de los mercados de empleo afectan de lleno a los migrantes, presentes de forma masiva en los sectores más precarios y menos protegidos. Con ocasión del Día Internacional del Migrante, el 18 de diciembre, la CSI ha vuelto a hacer un nuevo llamamiento a los Gobiernos de los países de destino para que ratifiquen la Convención internacional de Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. La CSI solicita también que se promueva la ratificación y aplicación de los Convenios 97 y 143 de la OIT relativos a los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes.

Proteger del racismo y de la xenofobia

"Los trabajadores migrantes son blanco sistemático de ataques racistas y xenófobos en los países donde viven", se lamenta Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI. "Los Gobiernos de estos países deben abordar esta problemática y establecer unos mecanismos de protección a fin de que los derechos de los trabajadores migrantes sean efectivamente respetados en su territorio."

La CSI, que trabaja en estrecha colaboración con la Agrupación Global Unions, denuncia igualmente el papel de los intermediarios y de las pseudo agencias de contratación, que operan en un vacío jurídico total, muchas veces con la complacencia de los Gobiernos de los países de origen. *"Es intolerable que el sector de contratación pueda tratar a los trabajadores migrantes como simple mercancía, llenándose de paso los bolsillos"*, añade Sharan Burrow. El movimiento sindical internacional denuncia las contradicciones de los países de destino, los cuales, por una parte, no respetan los derechos de los trabajadores migrantes, o les cuesta mucho protegerles, lo cual supone para éstos una gran angustia; y, por otra parte, la economía y el crecimiento dependen cada vez más de esta mano de obra barata. *"El sector del cuidado de personas, el de la construcción e incluso el agrícola son predominantemente dependientes de la mano de obra extranjera, que suele ser más barata que la mano de obra local. Los trabajadores migrantes deben ser considerados lo que son: seres humanos, actores socio-económicos portadores de crecimiento y de progreso, tanto en los países de destino como de origen"*, estima Claire Courteille, Directora del Departamento de Igualdad de la CSI.

La CSI solicita igualmente que se establezca una estructura de gobernanza global de la migración basada en los

Desarrollar las cooperaciones sindicales bilaterales(*)

Con el apoyo de LO-TCO (Suecia) y del TUC (Reino Unido), la CSI respalda varios proyectos de cooperación sindical bilateral entre Senegal (CNTS) y Mauritania (CGTM), Nicaragua (CST, CUS, CUSA) y Costa Rica (CNTR), Brasil (CUT) y Paraguay (CNT), así como en Asia (ver artículo pág.15) entre la India (NTUC) y Bahrein (GFBTU) y entre Indonesia (KSBSI) y Malasia (MTUC).

Por otra parte los sindicatos han establecido centros de información y de apoyo a favor de los trabajadores migrantes en varias regiones del mundo.

(*) Para alentar este tipo de cooperación sindical bilateral o multilateral, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) promueve, por su parte, un modelo de acuerdo tipo, dentro del Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales.

derechos fundamentales de los trabajadores migrantes. El diálogo entre los países de destino y de origen es primordial, pero debe tener lugar en el marco normativo establecido por la comunidad internacional. Por eso urge que la Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares sea ratificada y aplicada en particular en los países de destino de la migración.

Sumamente preocupada por las políticas migratorias actuales que no tienen en cuenta el principio de igualdad de trato, la CSI reclama la aplicación, con carácter de urgencia, de políticas de lucha contra las discriminaciones entre trabajadores migrantes y locales. *"El envejecimiento de nuestras sociedades, la falta de mano de obra en determinados sectores y la globalización de los mercados nos obliga a cambiar nuestra opinión con respecto a los migrantes. Este cambio sólo puede producirse si se fundamenta sobre una estricta aplicación del principio de igualdad de derechos y de obligaciones"*, añade Claire Courteille.

Un Convenio de la OIT para proteger el trabajo doméstico

Por último, la CSI y sus afiliadas exhortan a los Gobiernos a que adopten el próximo mes de junio, en la OIT, un nuevo Convenio, acompañado de una Recomendación, sobre el trabajo doméstico, herramienta indispensable para una mejor protección de las trabajadoras del hogar migrantes, sumamente explotadas y maltratadas.

N.D.

Editor responsable:
Sharan Burrow, Secretario General
CSI
5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruselas, Bélgica
Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815
E-Mail: press@ituc-csi.org Web: <http://www.ituc-csi.org>
Reportage y redacción: Natacha David con Vicky Cann y Samuel Grumiau
Fotos: N.D., V.C. y Reuters
Redactora en Jefe: Natacha David
Compaginación: Vicente Cepedal



Consultar el documento "Mauritania-Senegal: Defender los derechos de los migrantes": <http://www.ituc-csi.org/mauritania-senegal-defender-los.html?lang=es>



Leer la entrevista a Miguel Zayas Martínez (CNT - Paraguay): "Cooperamos con nuestros asociados brasileños para defender mejor a los migrantes": <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-miguel-zayas.html?lang=es>



Leer la entrevista a Bertha Navarro Muñoz (CTRN - Costa Rica): "La sindicalización de los/as migrantes avanza en Costa Rica": <http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-ana-bertha-navarro.html?lang=es>

Lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso

El 2º Congreso de la CSI en Vancouver, celebrado el pasado mes de junio, solicitó a la CSI y a sus organizaciones afiliadas que intensifiquen sus acciones, en colaboración con la Alianza Sindical Mundial contra el trabajo forzoso y la trata de personas, a favor de la erradicación del trabajo forzoso y la trata de personas, que castiguen a los que se entregan a estas prácticas, en especial los que se aprovechan de la explotación sexual, que proporcionen una compensación



adecuada a las víctimas y que aporten un apoyo a los trabajadores que son objeto de la trata de personas.

Puede descargarse la nueva Guía de la CSI "Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas", en la dirección: <http://www.ituc-csi.org/guia-csi-como-luchar-contra-el-trata-de-personas.html?lang=es>
Ver también el blog de la CSI sobre las mejores prácticas sindicales en este campo: <http://www.ituc-csi.org/-best-practices-.html?lang=es>

En caso de cambio de dirección del destinatario, gracias de enviarnos la etiqueta de dirección para modificaciones.