

SINDICATOS Y MIGRACIONES – MIRADAS CRUZADAS

EXPERIENCIAS SINDICALES POR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN ÁFRICA Y EUROPA

| Obra colectiva |

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG



Sindicatos y migraciones: miradas cruzadas

EXPERIENCIAS SINDICALES
POR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES
EN ÁFRICA Y EUROPA

| Obra colectiva |

diciembre | 2020



Esta publicación ha sido elaborada en el marco del proyecto internacional **"Promoting Migration Governance" PROMIG-FES (2017-2020)** de la Fundación Friedrich Ebert en Túnez.

El proyecto ha sido financiado por el Ministerio Federal alemán de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ).

PROMIG-FES (2017-2020) se articula en torno a la idea de promover el papel de los agentes sociales, y en particular los sindicatos, en la gobernanza concertada de las migraciones y de la movilidad basada en los derechos y en el diálogo social. Este proyecto se ha desarrollado mediante un enfoque de múltiples actores, favoreciendo la cooperación y la coordinación entre las diferentes partes implicadas. Se inscribe en un enfoque pluridimensional de las migraciones laborales, con actividades piloto que servirán para alimentar una reflexión alternativa al enfoque securitario.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o de la organización para la que trabajan los autores. El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Publicación:

Fundación Friedrich Ebert en Túnez. 2020. *Experiencias sindicales por los derechos de los trabajadores migrantes en África y Europa*. Serie del proyecto PROMIG-FES (2017-2020), núm. 7/2020.

Coordinación técnica y revisión:

Lina Zekri y Sami Adouani

Friedrich-Ebert-Stiftung - Oficina de Túnez
4, rue Bachar Ibn Bord
2078 La Marsa - Corniche
Tel. : (+216) 71 77 53 43
E-mail : info.tn@fes.de
www.mena.fes.de

Diseño gráfico: Moez Ben Ismail

NB: Los mapas de los divisores son ilustraciones gráficas y no reproducen con precisión los contornos oficiales de los países.

Maquetación e impresión: **SIMPACT**

© 2020 Friedrich-Ebert-Stiftung en Túnez

Todos los derechos reservados.

ISBN 978-9938-815-08-5

Solidaridad sindical, sea cual sea la nacionalidad y la situación legal del trabajador

Esta obra convierte las palabras en hechos.

Desde la creación de la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS) en 2014, la Unión General Tunecina del Trabajo asume las funciones de coordinador general del colectivo. Hoy ya son treinta organizaciones sindicales del África occidental, el norte de África y Europa que no solo ponen en común su experiencia y su conocimiento, sino que además, por medio de la solidaridad, impulsan nuevas prácticas sindicales.

Proteger y organizar a los trabajadores migrantes, promover una agenda de contratación justa y un trabajo decente para todos, garantizar que se mantienen los derechos sociales entre el país de destino y el de origen, son todos ellos desafíos que exigen nuevos modos operativos que no pueden confinarse a las fronteras de un país. La migración impone a los actores institucionales y a la sociedad civil el desarrollo de una cooperación y una coordinación transnacional. A eso precisamente nos dedicamos en la RSMMS.

Gracias a ello, los sindicatos miembros han multiplicado sus experiencias y acuerdos de colaboración sobre temas relacionados con los trabajadores migrantes. Esta obra reúne ejemplos concretos de acciones sindicales en contextos muy diferentes, y recoge fielmente el papel y la contribución de los sindicatos en la promoción de políticas basadas en los derechos.

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a la Fundación Friedrich Ebert por su implicación con nosotros. Esta asociación estratégica ofrece desde hace varios años una caja de resonancia única para destacar la implicación en el terreno de los sindicatos y alimentar una reflexión alternativa sobre las migraciones. Agradecemos igualmente a las organizaciones miembros del comité director de la RSMMS su acompañamiento a este valioso trabajo documental que esperamos pueda continuar y ampliarse a otras experiencias llevadas a cabo en otros países de África y Europa.

Nuestra implicación colectiva ha merecido el apoyo de la Confederación Sindical Internacional y de la Oficina de la OIT, que considera el modo operativo promovido por la RSMMS una respuesta seria a los aspectos clave de la migración y la movilidad de los trabajadores. Se trata de un paso que consideramos decisivo para que el diálogo social y la cooperación entre sindicatos de los países de origen, de tránsito y de destino se sitúen en el núcleo de las políticas migratorias.

Viva la movilización de los trabajadores!

Viva la solidaridad entre los pueblos!

Para las organizaciones miembros de la RSMMS,

Naima HAMMAMI

Secretaria general adjunta - Unión General Tunecina del Trabajo - UGTT

Diciembre de 2020



Identificar, comprender y documentar las buenas prácticas sindicales para mejorar la asistencia a los trabajadores migrantes

El trabajo supone un vector fundamental para los migrantes, y constituye un elemento determinante en todas las etapas de la migración, lo cual interpela directamente a las organizaciones sindicales y sus capacidades para que se adapten y activen mecanismos de solidaridad. Los sindicalistas están al lado de los trabajadores migrantes en todos los países del mundo: son testigos de las carencias e incoherencias de las medidas administrativas que se aplican, así como del aislamiento y la vulnerabilidad de los aspirantes a la migración y de los trabajadores extranjeros.

La Fundación Friedrich Ebert colabora en este marco desde hace cuatro años con la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS). Esta publicación se deriva de la voluntad de las organizaciones miembros del colectivo de valorizar aún más el papel de los sindicatos e instaurar una cooperación transnacional como respuesta coordinada para hacer frente a las violaciones de los derechos humanos y de los derechos fundamentales de los migrantes, así como de los convenios internacionales relativos a la migración.

A través de esta obra colectiva, abrimos una ventana a diferentes realidades, diferentes experiencias y diferentes respuestas aportadas por sindicatos del África occidental, el norte de África y Europa. Evidentemente, estas ocho experiencias no pueden resumir todo el conjunto de acciones llevadas a cabo por las organizaciones sindicales de las regiones en cuestión, sin embargo resaltan la diversidad de modos operativos y su complementariedad para trazar un panorama fiel de los conocimientos y experiencia de los sindicatos, así como de sus recursos en materia migratoria.

Agradecemos su participación a todos los autores y colaboradores que han hecho posible este trabajo documental que ponemos a su disposición en tres lenguas (FR-EN-ES). Estos esfuerzos se enmarcan en nuestra voluntad de integrar con más firmeza al actor sindical en el proceso de gobernanza migratoria a nivel nacional, regional e internacional, garantía de un mejor equilibrio entre las consideraciones securitarias, económicas, sociales, medioambientales y humanas.

Buena lectura.

Sami ADOUANI

Director del proyecto regional Promoting Migration Governance - PROMIG-FES
Fundación Friedrich Ebert
Diciembre de 2020

ÍNDICE

PREFACIOS

- Solidaridad sindical, sea cual sea la nacionalidad y la situación legal del trabajador 3
Naima Hammami, Secretaria general adjunta - Unión General Tunecina del Trabajo y Coordinadora general del RSMMS
- Identificar, comprender y documentar las buenas prácticas sindicales para mejorar la asistencia a los trabajadores migrantes 5
Sami Adouani, Director del proyecto regional PROMIG-FES

CONTRIBUCIONES 9

África del Oeste

- La dinámica participativa y el diálogo social para afrontar el reto de la migración transfronteriza en Benín 11
Anselme Coovi AMOUSSOU et Fifamin J. Miguèle HOUETO
- Análisis de una campaña de carteles sindicales para trabajadores migrantes en Costa de Marfil 23
Adjon Guy Ghislain DANHO
- La migración y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes como catalizador de la unidad de acción de los sindicatos en Malí 35
Nouhoum DIAKITE

África del Norte

- Solidaridad efectiva con las personas migrantes: la experiencia pionera del Centro de Referencia para la Migración de la CGTM 47
Mamadou NIANG
- La protección de los trabajadores migrantes tunecinos en Italia: una cuestión de solidaridad entre la UGTT y la CGIL 57
Saïd BEN SEDRINE

Europa

- Situación de los trabajadores migrantes y marco de intervención de CC.OO durante las campañas agrícolas de temporada en España 71
José Antonio MORENO DÍAZ
- La lucha por los derechos y la acogida de las trabajadoras y trabajadores «sin papeles» en las organizaciones sindicales de la CGT 81
Marilyne POULAIN
- La experiencia sindical italiana capitalizada por los sindicatos senegaleses para una mejor protección de los migrantes: las caravanas FLAI-CGIL/CARISM 91
Fabio DE BLASIS

LOS AUTORES 107



ÁFRICA DEL OESTE





LA DINÁMICA PARTICIPATIVA Y EL DIÁLOGO SOCIAL PARA AFRONTAR EL RETO DE LA MIGRACIÓN TRANSFRONTERIZA EN BENÍN

Anselme Coovi AMOUSSOU

Fifamin J. Miguèle HOUETO

INTRODUCCIÓN

La dinámica participativa que las organizaciones sindicales impulsan en Benín para mejorar la cuestión migratoria todavía se encuentra en sus inicios, pero ya ha mostrado un avance real en el país. La implicación de los sindicatos, que comenzó cuando la UNSTB (Unión Nacional de Sindicatos y Trabajadores de Benín) se adhirió a la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS) en 2017, se afirmó y consolidó rápidamente con la implicación del conjunto de organizaciones sindicales del país. Desde 2018, las organizaciones sindicales tomaron la decisión colectiva de unirse para una mejor defensa de los derechos de los trabajadores migrantes, creando la Red de Organizaciones Sindicales para la Defensa de los Trabajadores Migrantes (ROSyD-TM) dependiente de CSI África¹. Desde su constitución, esta red ha emprendido distintas acciones con el fin de posicionarse sobre la temática de la migración laboral y para constituir una fuerza de propuesta para tratar los problemas de las trabajadoras y trabajadores migrantes. El compromiso y la credibilidad de los sindicatos benineses permitieron reunir a otros actores para crear, un año después del nacimiento de la red, la Plataforma Mixta de la Migración en Benín (PMB). La convergencia con otros actores sociales comprometidos en temas de derechos de las personas migrantes ha permitido a la iniciativa acceder a una mayor visibilidad y conformar, a día de hoy, un enfoque mixto muy innovador en la subregión.

Con este artículo proponemos enfocarnos en la contribución de ROSyD-TM (Red de Organizaciones Sindicales para la Defensa de los Trabajadores Migrantes) a la atención a trabajadoras y trabajadores migrantes y sus esfuerzos de sinergia con los demás actores sociales en un contexto de diálogo social. Tras una breve descripción de la situación migratoria del país, trataremos los logros y el potencial de esta experiencia de unidad de acciones y coordinación, y formularemos una serie de recomendaciones para garantizar su continuidad.

¹ Confederación Sindical Internacional-África.

CONTEXTO MIGRATORIO

Debido a su posición geográfica estratégica y a su nivel de desarrollo el país está viviendo un flujo migratorio poco controlado. Siendo a un tiempo país de tránsito y de destino, la República de Benín contaba, según el último Censo General de Población y Residencia, con unas 234.000 personas migrantes² de una población de 10.008.749 habitantes (aproximadamente el 2,3%, de las cuales el 44% son mujeres)³. Un número marcado por un aumento constante, se estimaba en 78.000 el número de personas migrantes en 1992 y en 156.748 en 2002. Aunque son oficiales, estas cifras no reflejan la realidad, ya que el flujo migratorio no se limita a la migración regular y muchas trabajadoras y trabajadores migrantes⁴ toman la decisión consciente de sortear el recuento oficial, mayormente para operar en el predominante sector de la economía informal. El marco jurídico⁵ de Benín protege los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes. Sin embargo requiere unas mejoras.

Podemos alegrarnos de la voluntad política⁶ de las autoridades al contribuir a ello adhiriéndose a instrumentos jurídicos comunitarios e internacionales. La política migratoria⁷ elaborada en agosto de 2018 también es motivo de satisfacción, aunque todavía se espera su adopción. Sin embargo, es evidente que la implicación de los sindicatos y la sociedad civil es indispensable para que la ley sea realmente eficaz y para garantizar la defensa y la protección de los derechos de las personas migrantes.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES A LA VANGUARDIA DE LAS INICIATIVAS PARA UNA DINÁMICA MULTIACTORES

Las migraciones transfronterizas, a menudo irregulares, exponen a las personas migrantes a situaciones de vida y trabajo precarios durante su periodo de tránsito y/o en el país de destino. En la República de Benín, tanto los actores públicos como

² INSAE (2016), Censo General de Población y Residencia, Benín.

³ Travailleurs migrants au Bénin : perspectives et défis.
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/benin/15807.pdf>

⁴ Se encuentran en toda la extensión del territorio nacional, con especial concentración en las zonas costeras, y trabajando mayoritariamente en el sector informal.

⁵ Véase especialmente la ley por la que se aprueba la Constitución de la República de Benín, artículos 3, 12, 16, 17, 22 y 25; la ley 98-004 del Estatuto de los Trabajadores en la República de Benín, la ley n° 86-012 del Régimen de las personas extranjeras, la ley n° 97-647 que establece la creación, composición, atribuciones y funcionamiento de la Comisión Nacional de los Refugiados, el decreto 2006-066 relativo a la regulación del alojamiento de extranjeros en la República de Benín, etc.

⁶ Que se traduce, entre otras cosas, en la creación del Grupo de Trabajo Migración y Desarrollo y en la redacción de la política migratoria del país.

⁷ En virtud de la disposición interministerial de 2017 - n° 15MPD/MAEC/MISP/MEF/DC/SGM/DGPDS APR/0015GG17, Benín creó el Grupo de Trabajo Migración y Desarrollo (DT-MD) en 2017, con el encargo de elaborar la política migratoria de Benín.

los actores sociales están tratando de lidiar con esta situación. De hecho, el apoyo a los migrantes, especialmente a los trabajadores migratorios y sus familias, se ha convertido gradualmente en una importante preocupación para estos actores. Durante mucho tiempo, la única que se interesaba por este tema era la Unión Nacional de Sindicatos y Trabajadores de Benín (UNSTB), que representa a Benín en la RSMMS (Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas). Es fácil entender, teniendo en cuenta que el sindicalismo beninés se enfrenta desde hace años a dificultades estructurales, a las que se añade un bajo índice de afiliación, que lo mantienen apartado de los temas considerados «lejanos o quiméricos», como el de la migración. Siguiendo la dinámica impulsada por la CSI-África (Confederación Sindical Internacional-África), las confederaciones y centrales sindicales de Benín crearon la Red de Organizaciones Sindicales en Defensa de los Trabajadores Migrantes (ROSyD-TM) en 2017. Reúne a seis organizaciones, a saber: CSA-Benín (Confederación de Sindicatos Autónomos de Benín), CGTB, COSI-Benín, UNSTB, CSPIB y CSUB, que garantizan su financiación en la medida de sus posibilidades, extremadamente limitadas. Los objetivos de la red son, entre otros: la defensa de los intereses materiales y morales de las trabajadoras y trabajadores migrantes en Benín, la promoción de una legislación que los proteja, el establecimiento de un marco eficaz de diálogo social inclusivo para el desarrollo personal pleno de las personas migrantes en Benín, el libre acceso de las personas migrantes a los servicios sociales básicos, La promoción y el cabildeo para el establecimiento de mecanismos de protección de los trabajadores migrantes, la organización y afiliación de trabajadoras y trabajadores migrantes, en especial quienes trabajan en la economía informal, la atención y el apoyo jurídico y administrativo a trabajadoras y trabajadores migrantes que lo necesiten y el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones miembros de la red en relación con este tema.

La ROSyD-TM (Red de Organizaciones Sindicales para la Defensa de los Trabajadores Migrantes), con el apoyo financiero de la Fundación Friedrich Ebert (FES) y de la CSI-África, ha podido obtener resultados significativos en menos de dos años de existencia. Su contribución ha sido rápidamente reconocida y requerida por el Estado beninés, como demuestra la invitación a participar en el Grupo de Trabajo Migración y Desarrollo que creó el gobierno para contribuir a la elaboración del documento de política migratoria de Benín. Las acciones de la ROSyD-TM en beneficio de las trabajadoras y trabajadores migrantes y sus familias han consistido en la creación de un centro de atención, orientación y asistencia jurídica para personas migrantes, ubicado en la casa del pueblo. Además, se han llevado a cabo las siguientes actividades: labor de concienciación en octubre de 2019 a más de quinientas trabajadoras y trabajadores migrantes en casa del pueblo sobre sus derechos y deberes y sobre las oportunidades que les ofrece el programa nacional de protección social vigente en Benín; celebración del Día del Migrante (edición 2019), que dio lugar a una manifestación pública de información y concienciación de la población beninesa sobre los derechos de las personas migrantes a través del lema «El migrante es mi hermano». Acciones

concretas orientadas simultáneamente a la población migrante y a la población beninesa que vinculan fuertemente las cuestiones de acceso a los derechos y a la integración. Resultados concretos y posibles gracias a la unidad de acción de los sindicatos en torno al tema. Esta iniciativa incita a las organizaciones a fortalecer el trabajo en sinergia, reforzándose mutuamente, restaura gradualmente la credibilidad de la acción sindical en el país y facilita la colaboración con actores que operan en el mismo tema (el Estado, a través de los ministerios de Desarrollo, Interior y Asuntos Exteriores, así como otros actores sociales como las ONG). De manera más directa, el enfoque colectivo también contribuye a generar confianza en las trabajadoras y trabajadores migrantes y a tender puentes con los sindicatos.

Con el fin de responder mejor a las necesidades de las personas migrantes, los sindicatos iniciaron en 2019 un enfoque más inclusivo, instaurando la Plataforma Mixta de la Migración en Benín (PMB). En ese marco, las organizaciones sindicales se unen así a las organizaciones no gubernamentales que trabajan en el tema, asociaciones de trabajadoras y trabajadores migrantes, un centro de investigación universitaria y una red de periodistas especializados en migración, desarrollando una intensa colaboración con las direcciones técnicas de los ministerios de Desarrollo, Asuntos Exteriores, Interior y Trabajo. La Plataforma Mixta, aún siendo una entidad no estatal, surge como una herramienta innovadora de promoción del diálogo social entre las organizaciones miembros y las estructuras administrativas. Constituye un brazo operativo capaz de contribuir de manera estratégica al cumplimiento de la visión que se expresa en la política migratoria nacional⁸, en un esfuerzo conjunto, la consulta y la colaboración al servicio de un objetivo común. Benín es un país en el que la calidad en la elaboración de los textos suele contradecirse con sus condiciones de aplicación. Es por ello que el mecanismo de seguimiento/evaluación constituye una dimensión importante en la que la plataforma pretende hacerse un espacio para asegurar que cumpla sus funciones de rendición de cuentas, asignación racional de los recursos humanos, financieros y materiales, apoyo y asesoría en decisiones, movilización y profundización de la asociación entre multi-actores.

LA EXPERIENCIA INÉDITA DE LA PLATAFORMA MIXTA DE LA MIGRACIÓN

Asociar sociedad civil, interlocutores sociales, profesionales del derecho, investigadores y expertos para una mejor consideración de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes es algo más o menos inédito - o al menos bastante infrecuente - en Benín. Es por esta razón que la creación de la plataforma es una innovación y puede servir como fuente de inspiración para otros desafíos, tanto en Benín como en otros países; una innovación por el proceso metódico y

⁸ Visión: «Con la vista puesta en 2030, Benín es un país en el que la migración legal, inteligente e innovadora constituye una palanca de desarrollo sostenible».

racional, por la voluntad libremente expresada de todos sus miembros, así como por la calidad y la complementariedad de los perfiles de los actores implicados.

- **Proceso:** se inició a principios de 2018 y comenzó con un aprendizaje de formas de trabajo en común impulsado por las organizaciones sindicales. La ROSyD-TM (Red de Organizaciones Sindicales para la Defensa de los Trabajadores Migrantes) llevó a cabo un trabajo de acercamiento con las asociaciones de trabajadoras y trabajadores migrantes de Benín, con la administración pública y la representación de ACNUR y UNICEF. Con esta colaboración se estableció una lista de organizaciones no gubernamentales que intervienen en el tema de la migración.
- **Elaboración y firma del manifiesto de unidad:** se consideró necesario elaborar un manifiesto que contó con la adhesión de todas las organizaciones. La aprobación del contenido del manifiesto, de manera consensuada, fue objeto de un taller que reunió al conjunto de las partes implicadas en la plataforma. De esa forma, todos los miembros, con excepción de los investigadores, son miembros fundadores de la PMB (Plataforma Mixta de la Migración en Benín).
- **Elaboración del plan de acción 2020-2021:** con orientaciones que toman en cuenta las preocupaciones reales de los propios migrantes, los medios de acción y el contexto nacional. Este plan de acción ha contado con la participación efectiva de representantes de la administración pública y de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM); su elaboración se basó en un enfoque inclusivo.
- **Respaldo de socios estratégicos:** la plataforma ha contado desde el principio con el respaldo constante de socios de envergadura, como la FES, la CSI-África y los ministerios de los que depende la gestión de la migración.
- **Composición de la plataforma:** cada una de las diferentes estructuras que integran la plataforma aportan sus conocimientos y una experiencia probada que cubre todos los campos de acción de un grupo con esta ambición. Los sindicatos aportan su legitimidad y su capacidad de influir en los órganos de diálogo social. Las personas dedicadas al periodismo y la comunicación refuerzan sus capacidades, lo que aumenta la visibilidad y la credibilidad de las acciones de la plataforma. Los propios trabajadores migratorios se aseguran de que se tengan en cuenta sus verdaderas preocupaciones y sirven como fuentes de información fiables sobre sus experiencias, mientras que los investigadores universitarios contribuyen a la calidad del enfoque científico y ponen a disposición de la plataforma trabajos de investigación sobre la migración. También forman, junto con las demás ONG especializadas en temas de migración y derechos humanos (Migration et Développement, ESAM, AJMD, Human Rights Priority, etc.) un equipo de formación dinámico para fortalecer las capacidades de los miembros de la plataforma.

La experiencia de la Plataforma Mixta de la Migración en Benín (PMB) se encuentra aun en su fase inicial. Aunque ya está produciendo algunos resultados alentadores y dando ejemplo⁹ en la subregión, la PMB debe actuar para imponer más su liderazgo y su enfoque inclusivo de la gobernanza integral de la migración en Benín. La cuestión esencial sigue siendo cómo consolidar los logros de la plataforma para ir más lejos en la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes y garantizarles un trabajo decente.

UN IMPERATIVO: MANTENER LA DINÁMICA PARA CONSOLIDAR LOS RESULTADOS VALIOSOS Y ÚTILES

Es evidente que la dinámica participativa impulsada por las organizaciones sindicales para mejorar la cuestión migratoria está todavía en sus inicios en Benín. Sin embargo, es muy satisfactorio constatar que este proceso ya empieza a producir algunos resultados significativos. En efecto, la presencia e implicación de las organizaciones sindicales y de la sociedad civil en general en el proceso de implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)¹⁰, la participación ya formal y oficial de las organizaciones sindicales y los miembros de la Plataforma Mixta de la Migración en el proceso de elaboración de la Política migratoria de Benín¹¹, el acercamiento entre las organizaciones sindicales y las asociaciones de migrantes en Benín son elementos muy positivos que no parecían factibles y evidentes en Benín¹² hace poco. Uno de los motivos de satisfacción es el reflejo que han desarrollado las personas migrantes cuando tienen dificultades o se encuentran ante un problema. En efecto, cada vez son más los que se dirigen al centro de atención y orientación creado en la casa del pueblo cuyo objetivo es prestarles asistencia. Así, en siete meses se han presentado seis denuncias y solicitudes de mediación en el centro de atención, dos de las cuales han sido solucionadas por los sindicatos y una sigue en proceso. Uno de los cambios importantes de los que se enorgullecen las organizaciones sindicales beninesas consiste en la modificación de los textos por los que se rigen para hacer posible la afiliación de trabajadoras y trabajadores migrantes. La mención en los estatutos de la mayoría de los sindicatos que decía que estaban «abiertos a trabajadores de nacionalidad beninesa» está ahora proscrita. Por lo tanto, los trabajadores migrantes pueden, si lo desean, afiliarse al sindicato que escojan.

⁹ Ha suscitado la creación de una plataforma mixta sobre la migración en Senegal.

¹⁰ ODS núm. 8, meta 8: «Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios». Pero también el ODS núm. 10, meta 7: «Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas».

¹¹ La Política Migratoria de Benín sigue en proceso de elaboración y espera la aprobación del gobierno.

¹² En los últimos siete meses se han presentado en el Centro de atención seis denuncias y solicitudes de mediación. Dos han sido solucionadas por los sindicatos y una sigue en proceso.

Las organizaciones sindicales y otras fuerzas de la sociedad civil han impulsado una dinámica realmente nueva en la gestión de la migración por trabajo en Benín, transmitiendo las preocupaciones de las trabajadoras y trabajadores migrantes a las autoridades y organizando la defensa de sus derechos para mejorar el marco reglamentario y legislativo específico, integrando el respeto y la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes en las plataformas reivindicativas, haciendo que los principales interesados conozcan sus derechos y deberes.

Son resultados esperanzadores pero que no deben eclipsar los desafíos aún considerables que tenemos por delante:

- la acogida, inserción y asistencia social a las trabajadoras y trabajadores migrantes declarados y no declarados en Benín; la mayor parte de las personas migrantes comunitarias trabajan en el sector informal en Benín, y por consiguiente se exponen a las vulnerabilidades propias de dicho sector;
- los datos sobre migración son escasos, poco fiables y apenas explotables: este es uno de los desafíos más urgentes de asumir en Benín, la complementariedad deseada entre migración y desarrollo depende de la disponibilidad de estadísticas fiables, garantía de una consideración realista del tema de la migración en las políticas de desarrollo;
- la aplicación efectiva de la política migratoria de Benín y su mejora a medio plazo, porque este documento se centra mucho en la diáspora beninesa y sería beneficioso ampliar y perfeccionar sus objetivos en el aspecto de inmigración;
- los efectos colaterales negativos de la migración, que se basan entre otras cosas en la precariedad, el trabajo infantil y la trata de niñas y niños, así como en la violación de los derechos laborales. El Programa de transición de la economía informal a la economía formal y el Programa País por un trabajo decente (PPTD)¹³ ofrecen oportunidades para actuar a favor de las trabajadoras y trabajadores migrantes, por ejemplo a la unión de organizaciones sindicales;
- la protección y el respeto de los derechos de las personas migrantes en general, mediante la aplicación de las leyes y la mejora del marco reglamentario, en particular la ratificación de instrumentos jurídicos específicos. Aunque la legislación beninesa es más bien favorable a la protección de los derechos de las personas migrantes, se puede mejorar mediante su aplicación más rigurosa y sistemática, así como mediante la ratificación de convenios relativos a la protección de la migración por trabajo;

¹³ El PPTD está siendo revisado desde 2019. La primera generación de PPTD 2010-2015 no se ha implementado.

- el conocimiento de las leyes y en particular de sus derechos por parte de las trabajadoras y trabajadores migrantes, la falta de dominio de los textos por parte de los trabajadores migrantes es una fuente de su vulnerabilidad;
- el acceso a los servicios sociales por parte de las trabajadoras y trabajadores migrantes: en Benín, el programa público de protección social ARCH¹⁴, en fase experimental, cubre a todas las personas residentes, incluidas las migrantes, pero este avance no puede ocultar las numerosas discriminaciones a las que se enfrentan las personas migrantes para ejercer su derecho a los servicios sociales básicos, en particular los gastos de escolaridad¹⁵;
- Informarse sobre la gestión de los flujos migratorios: para ser eficaces en la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes, las organizaciones sindicales necesitan datos y informaciones fiables sobre los flujos migratorios, para apreciar la magnitud de la tarea y las prioridades;
- La regionalización de la dinámica unitaria en torno a la gestión de la migración: la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha promovido la unidad de acción sindical y mantiene tal dinámica en la región a través de las secciones francófona y anglófona de ATUMNET¹⁶ que comprende 52 países. No obstante, este proceso de integración de redes a nivel africano se debería reforzar y abrirse más a otras redes como la RSMMS (Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas)¹⁷. La presencia de organizaciones sindicales de Benín representadas por la UNSTB¹⁸ debería evolucionar para acompañar los esfuerzos de unidad en curso. Se trata de que la RSMMS refuerce su colaboración con ATUMNET («Red Africana de Sindicatos y Migración») para que, con el tiempo, se afilien redes nacionales de sindicatos, en lugar de organizaciones sindicales.

Esta experiencia de unidad en la acción sindical en torno a una temática tan importante es inédita en términos de resultados. Sin embargo, es fundamental para las organizaciones sociales miembros de la PMB garantizar la continuidad del impulso actual en la generación de unidad de acción en torno a la problemática de la migración en Benín. Y es que con una tasa de afiliación estimada en el

¹⁴ Assurance pour le Renforcement du Capital Humain («Seguro para el Refuerzo del Capital Humano») que incluye cuatro apartados: el seguro sanitario, la formación continua, el microcrédito y la jubilación.

¹⁵ Según los reglamentos aún en vigor en Benín, los gastos de escolaridad varían en función de la nacionalidad del alumno o alumna, tanto en enseñanza primaria como en la universidad.

¹⁶ African Trade Union Migration Network («Red Africana de Sindicatos y Migración»).

¹⁷ Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes («Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas»).

¹⁸ Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin («Unión Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Benín»).

4%¹⁹, dificultades de movilización de los miembros y escasa capacidad de influir en las políticas públicas, el sindicalismo beninés se puede fortalecer, afirmar y ganar credibilidad gracias al enfoque inclusivo sobre la cuestión migratoria, no solo a nivel nacional sino también regional.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

A corto y a medio plazo, la Plataforma Mixta de la Migración (PMB) deberá:

- identificar, comprender y documentar las buenas prácticas sindicales y asociativas que promuevan la atención de las diferentes necesidades de las personas migrantes y sus familias, tanto en el plano laboral como sanitario, educativo o incluso cultural;
- reforzar su ámbito de colaboración con otros actores de la administración pública e instalar progresivamente filiales regionales en todo el país.

Recomendaciones a la Red de Organizaciones Sindicales para la Defensa de los Trabajadores Migrantes (ROSyD-TM):

- reforzar su proximidad con las trabajadoras y trabajadores migrantes que residen en Benín mejorando su colaboración con las asociaciones de migrantes y estructurando mejor el centro de atención y orientación²⁰;
- llevar a cabo iniciativas de incidencia a favor de la integración de las cuestiones de migración en las estrategias y planes nacionales de desarrollo y de la mejora del marco legislativo y normativo. Para ello, se debe organizar mejor la labor de incidencia hacia el gobierno y el parlamento;
- facilitar la participación de las personas migrantes en los sindicatos de trabajadores de Benín, incluyendo el ejercicio de responsabilidades sindicales, y promover acuerdos de asociación con otras redes en África y en otras partes que trabajan para proteger los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes, como la RSMMS, con el fin de intercambiar experiencias y armonizar las respuestas sindicales.

Con respecto a otros actores, es importante reconocer a los actores estatales de Benín, que han expresado su ambición, mediante el documento de política migratoria, de crear y mantener un vínculo estrecho entre migración y desarrollo. Se han realizado oficialmente actos significativos para concretar tal voluntad

¹⁹ CHABI IMOROU, A. (2019). Audit et analyse du paysage syndical au Bénin, FES.

²⁰ Que cada vez más hace las veces de un registro de denuncias relativas a la violación de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes, que han desarrollado el reflejo de recurrir a los sindicatos para enfrentarse a los abusos por parte de empleadores e incluso, en ciertas ocasiones, de la policía. Para responder a este entusiasmo de las personas migrantes, el centro de atención debe profesionalizarse y ampliarse, por ejemplo contratando personal a tiempo completo en lugar de seguir asegurando su continuidad como se hace ahora.

política; prueba de ello es la exención de visado de entrada en el país para las personas procedentes de 31 países africanos²¹, así como el arranque de la fase piloto del proyecto ARCH para todas las personas residentes sin discriminación por nacionalidad, o la posibilidad de presentarse a empleos públicos que se ha ofrecido a las trabajadoras y trabajadores migrantes. Pero el gobierno, al igual que los actores sociales, debe redoblar sus esfuerzos por fortalecer la dinámica participativa, optando por un enfoque sistémico de la gestión del fenómeno. Es necesario que las autoridades beninesas comprendan que integrar la cuestión migratoria en los marcos programáticos teniendo en cuenta únicamente la perspectiva de la contribución de la diáspora equivale a tratar solo la mitad de la problemática. Para el gobierno de Benín, el desafío consiste en la comprensión de la cuestión migratoria en el doble sentido: como país de acogida y de origen. A tal efecto, formulamos las siguientes recomendaciones:

- ampliar el campo de aplicación de los derechos sindicales reconocidos por las instancias comunitarias a las trabajadoras y trabajadores migrantes, se encuentren en situación regular o no, independientemente de su país de origen, e integrar de manera efectiva la cuestión migratoria en el conjunto de políticas de desarrollo, es decir en el PND²², la política de empleo y otros;
- poner el diálogo social al servicio de la migración, vinculando más a los representantes de los sindicatos y las asociaciones de migrantes con los órganos de gobernanza de la migración, y por otra parte asegurar la producción y disponibilidad de datos estadísticos fiables sobre migración en Benín, dotando de medios suficientes al INSAE²³, pero también usando enlaces y canales comunitarios.

CONCLUSIÓN

El papel de los sindicatos en los países es importante. Este artículo ilustra la experiencia sindical en Benín en relación con la atención a trabajadoras y trabajadores migrantes, y su mayor implicación para un trabajo decente para todos. A pesar de la relativa ventaja de la UNSTB, que ha dado el paso a la cooperación sindical internacional al afiliarse en 2017 a la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS), la cuestión de la migración sigue siendo un tema reciente para las organizaciones sindicales del país.

²¹ Ver : Bénin : le visa de court séjour est supprimé pour les ressortissants de 31 pays africains. *Jeune Afrique*, 14 février 2017.

<https://www.jeuneafrique.com/403569/societe/benin-visa-de-court-sejour-supprime-ressortissants-de-31-paysafricains/#:~:text=C'est%20d%C3%A9sormais%20chose%20faite,ne%C3%A9dant%20pas%2090%20jours>

²² Programa Nacional de Desarrollo adoptado en 2019.

²³ Institut National de Statistiques et d'Analyse Economique (Instituto Nacional de Estadística y Análisis Económico).

La implicación de estas organizaciones a favor de la migración por trabajo constituye una oportunidad. Las centrales sindicales, poco acostumbradas a trabajar juntos sin problemas, han logrado conjugar sus esfuerzos para concretar su interés por las cuestiones migratorias y para asumir conjuntamente los desafíos de las trabajadoras y trabajadores migrantes. Así han reforzado la unidad de acción sindical y gracias a ello han suscitado y facilitado la apertura a otras fuerzas sociales para la creación de la Plataforma Mixta de la Migración en Benín. La existencia de dicha plataforma constituye un logro, y simboliza la dinámica inclusiva en la gobernanza de la migración en Benín. No obstante, las organizaciones miembros, y en particular los sindicatos, deben redoblar sus esfuerzos para constituir una verdadera fuerza de propuestas capaz de enriquecer el plan de desarrollo económico y social de Benín sobre la base de una lectura transversal de las cuestiones migratorias.

BIBLIOGRAFÍA

Acosou, A. (2006). *Intervention, Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement*, en marge de la 61^{ème} session de l'Assemblée Générale des Nations Unies. <https://www.un.org/webcast/migration/pdfs/benin-f.pdf>

Chabi Imorou, A. (2019). *Audit et analyse du paysage syndical au Bénin*, FES.

Constitution béninoise révisée. Loi n° 2019-40 du 7 novembre 2019 portant révision de la Loi n° 90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin. <https://sgg.gouv.bj/doc/loi-2019-40/>

Garson J.-P. (2007). « Migrations et développement : avantages partagés ? », *Revue d'économie du développement*, 2007/2, vol. 15, pp. 215-220. <https://www.cairn.info/revue-d-economie-du-developpement-2007-2-page-215.htm>

INSAE (2016), *Recensement Général de la Population et de l'Habitation*, Bénin.

Ministère du Plan et du Développement (2018). *Politique migratoire du Bénin 2019-2030*.

OIM y GIP International (2011). *Migration au Bénin. Profil national 2011*. https://publications.iom.int/system/files/pdf/profil_migratoire_benin.pdf

OIT (2010). *Faire des migrations un facteur de développement. Une étude sur l'Afrique du Nord et l'Afrique de l'Ouest*, Genève : Institut international d'études sociales.

PMB (2020). *Plan d'actions de la plateforme multi-acteurs de la Migration au Bénin 2020-2021*.

Sossou, K.-B. (2019). *Travailleurs migrants au Bénin : contexte et défis*, Cotonou : FES Bénin. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/benin/15807.pdf>



ANÁLISIS DE UNA CAMPAÑA DE CARTELES SINDICALES PARA TRABAJADORES MIGRANTES EN COSTA DE MARFIL

Adjon Guy Ghislain DANHO

INTRODUCCIÓN

Las personas migrantes tienen una fuerte influencia en la economía de Costa de Marfil, que es el principal país de inmigración de África. Según un estudio de la OCDE (Organización de la Cooperación y del Desarrollo económico) y de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) de 2018, contribuyen al PIB marfileño en una magnitud del 18,7%.¹ ¿Cuál es pues el marco legal de las migraciones por trabajo en Costa de Marfil? ¿Cómo promover las normas y valores adecuados para garantizar un trabajo digno para las personas migrantes, optimizar su integración y preservar los impactos positivos de las migraciones por trabajo? Los sindicatos marfileños se han comprometido, a través de la PCSM-CI, a promover los derechos de las trabajadoras y trabajadores participando más activamente en temáticas prioritarias como la feminización de las migraciones o la ratificación de las Convenciones nº 97, 143 y 189 de la OIT. Esto conforme a la nota conceptual de la 5ª Asamblea General (julio de 2019) de la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS) que compromete a la Plataforma de Centrales Sindicales para las Migraciones de Costa de Marfil a reforzar «el peso de los sindicatos en los procesos de elaboración y de seguimiento de las políticas migratorias».

El presente artículo analiza la trayectoria de la Plataforma de Centrales Sindicales para las Migraciones de Costa de Marfil y da una mirada particularmente crítica a una campaña de carteles llevada a cabo por la plataforma en 2019. Esta campaña responde a la voluntad de los sindicatos marfileños de implicarse en la gobernanza de las migraciones mediante la movilización de las autoridades públicas, de los socios en materia de desarrollo y de la población a favor de la causa de las personas migrantes en general y de las trabajadoras y trabajadores migrantes en particular. Es en sí mismo un punto de inflexión en la vida sindical marfileña, ya que tiene como objetivo el reconocimiento de los derechos sindicales de los migrantes, valora el trabajo decente y la lucha contra la xenofobia. Este artículo se divide en tres partes: comienza ofreciendo un breve vistazo del contexto histórico de las migraciones en Costa de Marfil y de la creación de la Plataforma de Centrales Sindicales para las Migraciones de Costa de Marfil, presentando los retos relacionados; pasa a centrarse en un análisis técnico de la campaña de

¹ OCDE/OIT (2018), *Comment les immigrés contribuent à l'économie des pays en développement*. (Cómo contribuyen los inmigrantes a las economías de los países en desarrollo) Ginebra: OIT; París: Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/9789264290730-fr>

carteles; y finaliza identificando los límites de esta campaña y ofreciendo algunas recomendaciones al respecto.

EL CONTEXTO MIGRATORIO EN COSTA DE MARFIL, ENTRE LA INTEGRACIÓN Y EL PRINCIPIO DE «MARFILIZACIÓN»

País de larga tradición inmigrante, Costa de Marfil ha mantenido desde su independencia una política de apertura a favor de la llegada de mano de obra para los sectores agrícola y agroindustrial. Así, desde la década de los sesenta hasta la de los ochenta, el país ha mostrado benevolencia hacia los extranjeros para satisfacer sus necesidades de mano de obra, integrándolos en todos los sectores claves de su economía (agricultura, agroindustria y construcción y obras públicas e incluso en la administración pública. La población de inmigrantes experimentó por lo tanto un auge significativo. De suponer un 5% de la población en los años cincuenta, pasó a un 17% en 1962, un 22% en 1975 y un 26% en 1998 (OIM Côte d'Ivoire, 2009). En la actualidad, la población marfileña cuenta aproximadamente con un 25% de personas extranjeras, es decir, más de 5 millones según el censo general de 2014 (YÉO, 2019), y con un subgrupo de personas inmigrantes (nacidas fuera de Costa de Marfil) de alrededor de 3 millones, de las cuales el 45% son mujeres (UA, 2017).

A lo largo de la historia de Costa de Marfil, Las cuestiones de migración han influido mucho en la legislación laboral. Pero las dificultades de inserción profesional para la propia población marfileña han llevado a las autoridades a optar por una política de «preferencia nacional» (ivoirisation o «marfilización»), tanto en la administración pública como en el sector privado. Así, la política de marfilización del personal directivo, iniciada en 1978 (con el decreto n° 78/553 del 16 de junio de 1978, sobre la creación, organización, atribuciones y funcionamiento de la comisión consultiva de marfilización del empleo), ha ido desarrollándose progresivamente mediante todo un arsenal de dispositivos legales. La ley favorece a la población nacional en el acceso a los empleos del sector privado (estatuto de los trabajadores, del 2 de enero de 1995) mientras que la ley de propiedad rural, del 23 de diciembre de 1998, sin negar a los extranjeros el acceso a la tierra, les quitarán sus derechos de propiedad y la preferencia nacional se reafirmará más tarde por la orden n° 1437, del 19 de febrero de 2004. Como vemos, el Estado de Costa de Marfil ha elegido soluciones sectoriales en lugar de una estrategia global. Las crisis recurrentes desde la década de los noventa han venido a demostrar que Costa de Marfil necesita una política migratoria que permita controlar mejor el crecimiento poblacional, la ocupación de las tierras agrícolas, la gestión medioambiental, el empleo y, sobre todo el acceso a servicios sociales y educativos básicos.

UNA RESPUESTA UNITARIA DE LOS SINDICATOS MARFILEÑOS PARA AFRONTAR LOS RETOS DE LA GOBERNANZA DE LAS MIGRACIONES POR TRABAJO EN COSTA DE MARFIL

• **Vistazo histórico de la Plataforma de centrales sindicales para las migraciones de Costa de Marfil (PCSM-CI)**

En conformidad con la Declaración de Casablanca, constitutiva de la RSMMS (Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas) en agosto de 2014, las centrales sindicales (entre ellas la Unión general de los trabajadores de Costa de Marfil o UGTCl, por sus siglas en francés) se comprometieron a: *«actuar conjuntamente de forma eficaz y coordinada, tanto a nivel nacional, regional e internacional, para prevenir la degradación de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes, así como a luchar contra todas las formas de discriminación, racismo y xenofobia»*. En la declaración final de una reunión de coordinación en Dakar, Senegal, y posteriormente en Abiyán, Costa de Marfil, la RSMMS y los sindicatos de las organizaciones miembros reafirmaron la necesidad de poner en marcha estrategias nacionales, reforzar las capacidades sindicales, consolidar las colaboraciones entre sindicatos y asociaciones de la sociedad civil y, por último, la promoción ante las instancias gubernamentales en pro de una armonización con los principios jurídicos internacionales en materia de migración.

La UGTCl (Unión general de los trabajadores de Costa de Marfil), como miembro fundador de la RSMMS, hará que su misión sea compartir su experiencia con los demás centrales sindicales marfileñas, promoviendo además su adhesión a la RSMMS. Así, gracias a los esfuerzos de este sindicato, el 16 de junio de 2016 se crea la PCSM-CI (Plataforma de Centrales Sindicales para las Migraciones de Costa de Marfil), que incluye la CISL-DIGNITE (Confederación marfileña de sindicatos libres - Dignidad), la FESACI (Federación de sindicatos autónomos de Costa de Marfil), la CSH (Central sindical humanismo) y la UNATRCI (Unión nacional de trabajadores de Costa de Marfil). Y desde 2017, la PCSM-CI participa en el proyecto regional Promoting Migration Governance (PROMIG-FES, 2017-2020, 'Promoción de la gobernanza de las migraciones'), cuyo objetivo general es la promoción del papel de los sindicatos en una gobernanza concertada de las migraciones y en una movilidad basada en los derechos y en el diálogo social. En 2018, un grupo de trabajo de la FES presentó, en el marco de este proyecto, varias recomendaciones a la PCSM-CI y a la RSMMS. Son orientaciones de actuación invitando a estas organizaciones a inscribirse en el marco institucional existente, especialmente en los comités de sensibilización, con el fin de contribuir a su mejora. En este sentido, se recomendaba asimismo un refuerzo de la acción sindical a favor de las trabajadoras domésticas, una promoción del diálogo institucional y un fortalecimiento de la cooperación de los sindicatos con las organizaciones de la sociedad civil.

En su estrategia nacional, la plataforma quiere que las autoridades de Costa de Marfil involucren a los sindicatos en todos los asuntos nacionales, bilaterales o

internacionales, relacionadas con las migraciones, incluyendo la obtención del derecho de los trabajadores migrantes a formar sindicatos para defender mejor a sus corporaciones. En la práctica, esto exige una estrecha colaboración e incluso unidad de acción con las organizaciones de la sociedad civil. Esto se traduce en asociaciones de acción con las ONG como REALIC y varias asociaciones comunitarias de migrantes.

A instancias de la UGTCl (Unión general de los trabajadores de Costa de Marfil), cada central sindical miembro de la plataforma PCSM-CI tiene la misión de crear una secretaría a cargo de la cuestión migratoria con el fin de lograr actuaciones más selectivas y mejor coordinadas. Sin embargo, las restricciones presupuestarias parecen estar frenando este nuevo impulso, de manera que solo la UGTCl ha podido cumplir esta exigencia. En la práctica, las actividades de esta plataforma están siendo financiadas de forma puntual gracias a las aportaciones de las cinco centrales sindicales, especialmente de la UGTCl, que le garantiza una sede temporal.

Como instrumento operativo, la PCSM-CI aún se halla ciertamente en un estado embrionario, pero innovador y visionario, que responde a la complejidad que requiere el enfoque de la cuestión migratoria y ayuda a identificar sus retos.

- ***Los retos que debe afrontar la PCSM-CI***

La cuestión de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes es un tema clave y altamente estratégico en la gobernanza de la migración. El panorama socioprofesional en Costa de Marfil es particular en África Occidental, ya que sectores enteros de la actividad económica están en manos de los migrantes. Esto exige tener en cuenta problemas específicos que suscitan otros tantos retos.

Retos relativos a la eficacia de la acción sindical: Federar diferentes centrales sindicales de distintas obediencias en torno a una causa común ya constituye de por sí todo un éxito, en la medida en que el panorama sindical marfileño es muy diverso pero desunido. En un contexto en el que los derechos sindicales no siempre están garantizados y en el que el cuerpo legislativo es a menudo defectuoso, la incapacidad de coordinación sindical fragiliza a las trabajadoras y trabajadores. En la promoción de los derechos de los migrantes, esta plataforma permite hablar con una sola y misma voz en una lucha que supera las trincheras ideológicas. Permite igualmente inscribir la acción sindical en el marco general de las organizaciones de la sociedad civil, con las que ha logrado desarrollar una estrecha colaboración.

Retos relacionados con la promoción de un trabajo digno: Las contribuciones de las trabajadoras y trabajadores migrantes a Costa de Marfil son muy notables, especialmente en los sectores agrícola e informal, donde hasta el 80% de los trabajos está en manos de personas migrantes (KOUÉ, 2014). Sin embargo, estos creadores de riqueza no tienen un trabajo decente porque no tienen acceso a la protección social, a un seguro o a una pensión. Ciertas actividades, como el trabajo doméstico, dan lugar a formas de explotación de los trabajadores migratorios por

unos actores que ignoran las normas y la legislación marfileñas. Esta situación de alta precariedad interpela a la PCSM-CI, que para contrarrestarla se dedica a la promoción de buenas prácticas sindicales. La visita a las lavanderas², por ejemplo, acompañada de donaciones, realizada en octubre de 2018; así como la campaña de sensibilización dirigida a las trabajadoras y trabajadores migrantes del sector agrícola en 2019, se enmarcan en esta línea. Esto supone intentar abordar de forma preventiva la problemática de las migraciones irregulares porque Costa de Marfil es un país de tránsito para muchos migrantes que optan por Europa después de una experiencia profesional a menudo bien remunerada pero precaria. Durante la celebración del Día Internacional del Migrante en 2018, la PCSM-CI recomendó al Gobierno marfileño abordar los factores que incitan a la migración irregular, como el desempleo juvenil, los bajos salarios, las persecuciones políticas, la inseguridad y la pobreza.

Retos económicos y sociales: la ausencia de interlocutores complica el diálogo entre el Estado y las trabajadoras y trabajadores migrantes, llegando incluso a favorecer las actividades ilegales. Es el caso de la minería artesanal clandestina, que no solo provoca para el país unas pérdidas de cerca de 500.000 millones de francos, sino que además degrada el medio ambiente y se ha convertido en una fuente de conflictos entre personas foráneas y autóctonas. Esto motivó el establecimiento de un taller en septiembre de 2018 con jefes tradicionales y líderes de comunidades migrantes. Desde un punto de vista social, la minería artesanal constituye un típico modelo de transferencia de conocimientos de migrantes de Burkina Faso y de Malí con experiencia en este oficio a actores marfileños inexperimentados (KOUAKOU, 2018). Lo mismo ocurre en los sectores de la ganadería y del comercio minorista. Ofreciendo marcos legales que permitan a los grupos de migrantes que comparten intereses económicos constituirse legalmente y sindicarse, el Estado refuerza su regulación y socialización, facilitando además la transferencia de sus conocimientos técnicos a las trabajadoras y trabajadores marfileños.

Retos multilaterales: a pesar de contar con un marco legal a priori poco favorable, las trabajadoras y trabajadores migrantes en Costa de Marfil gozan de mayores derechos que en el resto de los países de la UEMOA (Unión Económica y Monetaria de África del Oeste) y de la CEDEAO (Comunidad Económica de los Estados de África Occidental). La ratificación de las Convenciones nº 97, 143 y 189 de la OIT preconizada por la PCSM-CI (Plataforma de Centrales Sindicales para las Migraciones de Costa de Marfil) puede restaurar la imagen y el prestigio del país. Por otro lado, Costa de Marfil se está convirtiendo poco a poco en un país de emigración, se exportan ciertos conocimientos y modos de vida marfileños. Pero las trabajadoras y trabajadores marfileños que salen fuera deberían poder ejercer sus competencias en el resto de África en condiciones

² Las lavanderas («lavandières») son mujeres que lavan la ropa a mano en las grandes ciudades de Costa de Marfil a cambio de una remuneración.

favorables. Costa de Marfil tiene un gran interés en proporcionar liderazgo en esta área para salvaguardar y mejorar los intereses de sus ciudadanos que viven fuera del país a través de la reciprocidad.

LA OPCIÓN DE DAR VISIBILIDAD MEDIANTE LA INICIATIVA SINDICAL DE UNA CAMPAÑA DE CARTELES

La campaña de carteles llevada a cabo por la PCSM-CI (Plataforma de Centrales Sindicales para las Migraciones de Costa de Marfil) sigue el plan de acción de la tercera Asamblea General de la RSMMS (Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas) de 2017, que recomendó actuaciones de sensibilización del alcance internacional en torno a varios ejes, en especial: informar a la opinión pública sobre los servicios de atención a las personas migrantes (tanto inmigrantes como emigrantes), promover sus derechos y el proceso de ratificación y aplicación de las convenciones internacionales relacionadas con la cuestión migratoria³.

La Plataforma de Centrales Sindicales para las Migraciones de Costa de Marfil es la respuesta unitaria de los sindicatos marfileños a la gobernanza de las migraciones a nivel sindical. Por consiguiente, era necesario llamar a la atención de la población, los migrantes y las autoridades públicas sobre la necesidad de reflexionar y familiarizarse con los asuntos migratorios. Como defensores de la clase trabajadora, los sindicatos estaban moralmente obligados a acercarse a las trabajadoras y trabajadores migrantes, para conocerlos mejor y poder tener en cuenta sus preocupaciones.

Proceso y mensajes de la campaña

Esta campaña de cartelera se desarrolló en dos fases, con una duración total de cinco meses (del 1 al 31 de mayo y del 16 de agosto al 15 de noviembre de 2019). Consistió en la colocación de carteles de sensibilización de 12 m² en vallas ubicadas en los lugares frecuentados por personas migrantes, tanto las que acaban de llegar, como las que están de tránsito y las residentes. Las ciudades escogidas poseían un carácter estratégico: la capital Abiyán es una de las megalópolis más cosmopolitas de la subregión africana occidental, mientras que Daloa es una puerta giratoria de la migración irregular y Abengourou es la mayor ciudad fronteriza al Este del país, en la frontera con Ghana.

La difusión y la cobertura mediática del llamamiento al Gobierno durante la celebración del Día Internacional del Migrante en 2018, actividad inscrita en la precampaña, revela la voluntad sindical de alcanzar una amplia gama de objetivos públicos, que van desde las instituciones hasta los líderes de opinión, pasando por las asociaciones de migrantes y las propias personas migrantes. Con la mediatización se recomendó la creación de un marco nacional inclusivo

³ Rapport PCSM-CI, 2019.

de gobernanza de la migración y una mayor vigilancia de los derechos de los trabajadores migratorios. De hecho, en este caso el coordinador de la plataforma sindical anunció que la campaña «se orienta a la sensibilización de las masas». Estos anuncios previos a la campaña indicaron una clara voluntad de los actores sindicales de asumir un papel en la escena migratoria marfileña.

En términos visuales, los carteles estaban compuestos de una imagen que representa a Costa de Marfil como una tierra de acogida abierta al mundo, donde llegan hombres y mujeres de fuera, junto con un mensaje escrito que interpela a las personas migrantes con las siguientes preguntas:

«¿Eres migrante?; ¿Acabas de llegar?; ¿Estás de tránsito?; ¿Eres residente?».

Y en la parte de abajo se precisan los servicios ofrecidos por la plataforma que «recibe, escucha, aconseja, orienta y defiende» a las personas migrantes, seguido de las formas de contacto. A través de este cartel, la PCSM-CI se dirige a los migrantes interesados por informarse sobre sus condiciones y derechos.

Impactos de la campaña, sus límites y recomendaciones

Impactos de la campaña

La campaña logró dos tipos de impactos principales. En términos verticales, tuvo un impacto sobre su principal público objetivo; en términos horizontales, tuvo un impacto entre ciertos actores institucionales del sector.

En términos verticales, los datos cuantitativos demuestran que las personas migrantes recibieron los mensajes de sensibilización. En efecto, el salto espectacular en el número de llamadas y entrevistas de la primera parte de la campaña en comparación con la segunda es revelador del interés logrado entre el público objetivo principal. Entre el 1 y el 31 de mayo de 2019, se atendieron y trataron 45 llamadas telefónicas, de las cuales 30 (67%) procedían de mujeres. Y se realizó una entrevista con un migrante marfileño retornado. En la segunda fase, la cantidad de llamadas se incrementó un 1400%, llegando a 628, con una proporción de mujeres aún mayor, superando el 80% de las mismas. En cuanto a las entrevistas, se multiplicaron por 25, se centraron en la orientación en el marco de una partida, ayudas para la reinserción en caso de retorno, facilitación de los trámites en la OIT tras el retorno y ayudas económicas a las personas retornadas. Estas tendencias demuestran que la primera parte de la campaña preparó el terreno para el éxito de la segunda parte. Cabe señalar también que los repatriados que en principio no están afectados por esta campaña fueron atendidos de hecho a través de las entrevistas. Esto demuestra que a menudo no saben a dónde ir debido a la falta de asistencia adecuada.

En términos horizontales, la campaña también ha rendido resultados interesantes. Los sindicatos fueron abordados por el OIM. Además, las reuniones con los líderes de diversas comunidades de migrantes (de Burkina Faso, Malí, Senegal, Guinea, Nigeria, etc.) confirmaron la necesidad de un trabajo de proximidad y de una estrecha colaboración con las ONG en el campo.

Límites de la campaña

Esta campaña reveló una muy fuerte reactividad de las mujeres, confirmando el fenómeno de la feminización de la migración en Costa de Marfil y que la situación de las mujeres migrantes sigue siendo precaria. Hay áreas enteras del sector informal, como la pequeña alimentación, la venta minorista de pescado y la restauración, donde predominan las mujeres, aunque la campaña no desarrolló mensajes específicamente dirigidos a las mismas.

Por otro lado, esta campaña ignoró una de las principales características de las personas migrantes en Costa de Marfil, que es la alta tasa de analfabetismo que presentan. La tasa nacional de analfabeto supera el 50%. 67,7% de las mujeres en situación de pobreza son analfabetas, así como cerca del 70% de las mujeres rurales (INS, ENV 2015).

Otros puntos débiles de la campaña tienen que ver con su falta de una denominación concreta, con los canales de comunicación escogidos, pero también con su contenido. De hecho, la carencia de un título propio que permita identificarla le ha restado identidad, y todavía es difícil referirse a ella. Otro punto débil es la falta de contenido en línea con acceso ilimitado, mientras que los carteles están sujetos a restricciones de espacio, restricciones de organización de mensajes y de costo.

Recomendaciones para las campañas futuras

Varias medidas propuestas como recomendaciones podrían mejorar este tipo de campaña en el futuro y hacerlas más inclusivas, visibles y dirigidas.

- Llegar a los grupos de migrantes marginados

La PCSM-CI, que ya ha adoptado un firme compromiso con las mujeres migrantes, debería haber destacado la especificidad de género en esta campaña. Unos carteles específicamente dirigidos a mujeres hubieran incrementado aún más su implicación como público objetivo, captando el interés de muchas más. Esta recomendación es válida para las comunidades agrícolas que comparten con las mujeres una elevada tasa de analfabetismo y una falta de conocimiento de los sindicatos. Esto implica una campaña de proximidad junto con la campaña de carteles en los lugares de concentración específica de estos dos grupos. De este modo se habrían respetado dos aspectos innovadores de la estrategia del PCSM-CI que son la promoción de la acción sindical entre las mujeres y los agricultores migrantes.

- Explotar las redes sociales

Siguiendo la lógica de posicionamiento en la opinión pública, una campaña de cartelera virtual en Facebook, además de resultar gratuita, hubiera permitido incrementar la interactividad, la visibilidad y la legibilidad al llegar a un público

de entre 4,5 y 5 millones de personas.⁴ También hubiera permitido aprovechar la visibilidad del evento para recopilar algunos testimonios de migrantes en situación difícil, difundir mensajes de miembros de la plataforma sobre las contribuciones de las trabajadoras y trabajadores migrantes a la economía marfileña y las transferencias sociales que hacen a favor de la sociedad mediante la transmisión de nuevas prácticas y conocimientos técnicos. Las redes sociales desempeñan un papel importante en los debates públicos en Costa de Marfil, pero también en la socialización de las poblaciones, lo que las convierte en un elemento crucial hoy en día.

- Adaptar más los contenidos a los públicos objetivos

En el futuro se necesitaría una mejor segmentación estratégica para tener en cuenta todos los posibles objetivos y la especificación de los mensajes. El variado panorama cultural en Costa de Marfil exige intentar que cada público objetivo específico se sienta implicado en el mensaje y se interese por una actitud particular a adoptar, un camino a seguir. Por públicos objetivos, en este caso nos referimos a los diversos componentes de la población de trabajadoras y trabajadores migrantes. Podríamos citar, en este sentido, a las mujeres, a niñas y niños trabajadores, a quienes trabajan en el sector informal, en explotaciones agrícolas por cuenta propia o ajena, y en el sector minero. En cuanto al contenido, el margen de mejora es amplio. Los públicos objetivos son más receptivos a los mensajes imbuidos de humanidad. Las historias de vida, fracasos y éxitos les conmueven. Por eso, las fotografías en el marco de una movilización social deben mostrar rostros de personas bien visibles, personas cercanas a las que se encuentra todos los días en su entorno de vida y que pueden inspirar empatía.

CONCLUSIÓN

La campaña de carteles a favor de las personas migrantes es una actividad pionera orientada a una mayor concienciación tanto de estas mismas como de los poderes públicos sobre las condiciones migratorias en Costa de Marfil. Responde a los desafíos de la migración laboral en Costa de Marfil, especialmente en la defensa de los derechos sindicales de las trabajadoras y trabajadores, y representa un modelo de buenas prácticas sindicales en el sentido de que el potencial de este tipo de acción es real, tanto en interés de los migrantes como de los sindicatos. Esta iniciativa ha demostrado tener un gran impacto entre un conjunto amplio de personas relacionadas con las migraciones, incluyendo a marfileños retornados. Además, una proporción importante de mujeres respondió a la campaña, lo que

⁴ Ibrahim Togola, *Marketing : étude de marché de Facebook en Côte d'Ivoire (Marketing: Investigación de mercado de Facebook en Costa de Marfil)*, septiembre de 2020.

<https://digitcommunication.ci/marketing-etude-de-marche-de-facebook-en-cote-divoire-en-septembre-2020/> (Consultado el 5 de octubre de 2020).

demuestra que la feminización de la migración es una realidad en un país en el que la migración es desde hace mucho tiempo un fenómeno masculino.

El principal reto de esta campaña es poner de relieve la urgencia de adoptar una verdadera política migratoria en Costa de Marfil, pero también actualizarse a nivel internacional, ratificando y aplicando los tratados internacionales. Esto es sumamente estratégico, ya que Costa de Marfil siempre ha estado en la vanguardia de las políticas de apertura y debería servir de modelo para otros países africanos y alejarse de planteamientos retrógrados. Además, en un contexto en el que la población marfileña - tradicionalmente muy sedentaria - cada vez está emigrando más, conviene garantizar la reciprocidad de los países receptores.

La campaña también planteó la cuestión de la pertinencia de las acciones de sensibilización por canales escritos en un contexto de analfabetismo crónico en el que las poblaciones rurales quedan marginadas porque los mensajes no les resultan accesibles. Dado que Costa de Marfil es un país predominantemente agrícola con campesinos en su mayoría analfabetos, debería considerarse la posibilidad de realizar campañas de proximidad más adaptadas, en vista a una mayor incorporación de temáticas nuevas, como los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes. Una plataforma como la PCSM-CI podría compartir su experiencia sobre el terreno, siempre y cuando su acción se beneficiara de la buena voluntad del Gobierno de Costa de Marfil y de la cooperación de los asociados para el desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA

Akregbou Boua, P.-S. y Agney, A.-F. (2019). « Analyse du traitement médiatique de l'émigration clandestine des jeunes de Côte d'Ivoire vers l'Europe : mise en visibilité du paradoxe ivoirien ? », *REFSICOM* [en ligne]. *Médias et migration/immigration : représentations, communautés et réseaux numériques*.

<http://www.refsicom.org/649> (consulté le 12 juillet 2020).

Ammassari, S. (2004). « Gestion des migrations et politiques de développement : optimiser les bénéfices de la migration internationale en Afrique de l'Ouest », *Cahier des migrations internationales*, n°72F, Genève : BIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201596.pdf

Appiah, A. (2013). *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne : l'expérience de la Côte d'Ivoire*, Paris : L'Harmattan.

Blion, R. y Bredeloup, S. (1997). « La Côte d'Ivoire dans les stratégies migratoires des Burkinabè et des Sénégalais », in Contamin, B. (ed.), Memel-Foté, H. (ed.). *Le modèle ivoirien en questions : crises, ajustements, recompositions*, Paris : Karthala ; Orstom, pp. 707-737 (Hommes et sociétés).

Boussichas, M. (2009). « Politiques migratoires et développement : optimiser les effets de l'émigration », *Economies et finances*, Université d'Auvergne - Clermont-Ferrand.

<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00965153> (consulté le 22 juin 2020).

Chaykowski, R.-P. y Giles, A. (1998). « La mondialisation, le travail et les relations industrielles », *Relations industrielles*, n° 53 (1), pp. 13-23.

Comoé, E.-F. (2013). « Femmes et migrations en Côte d'Ivoire : le mythe de l'autonomie ». *African Population Studies/Etude de la Population Africaine*, vol. 20 n° 1.

<https://aps.journals.ac.za/pub/article/view/389> (consulté le 18 mars 2020).

Dembele, O. (2009). *Migration en Côte d'Ivoire : Document thématique 2009 – Migration, emploi, pression foncière et cohésion sociale en Côte d'Ivoire*, Genève : Organisation internationale pour les migrations.

Institut national de la Statistique. *Enquête sur le niveau de vie des ménages en Côte d'Ivoire (ENV 2015)*.

Kouakou, A.-P. (2018). La gouvernance locale dans la lutte contre l'orpaillage clandestin en Côte d'Ivoire, in *Regard jeune. Analyses politique sur la Côte d'Ivoire*, Abidjan : Friedrich Ebert Stiftung Côte d'Ivoire.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/elfenbeinkueste/14575/2018-01.pdf>

Koué, M.-D. (2014). *Le modèle Dioula. Quels enseignements pour la création de richesse*, Abidjan : Editions CCDE, 282 p.

Organisation internationale pour les migrations (2019). *Les indicateurs de gouvernance des migrations (IGM) : La République de Côte d'Ivoire – Profil 2019*, Genève : OIM.

<https://publications.iom.int/system/files/pdf/mgi-cote-dlvoire-2019-fr.pdf>

RSMMS (2019). *Note conceptuelle de la 5^{ème} Assemblée Générale du RSMMS, tenue à Tunis du 2 au 4 juillet 2019*.

https://www.fes-mena.org/fileadmin/user_upload/pdf-files/general/190821_Concept_Note_AG_2019_01-07-2019.pdf

Trabi Botto, J. (2010). *Comprendre la liberté syndicale en Côte d'Ivoire. À la lumière des conventions fondamentales de l'OIT*, Abidjan : L'Harmattan, 88 p.

Union africaine (2017). *Rapport sur les statistiques de la migration de la main d'œuvre en Afrique en 2015*, Addis Abeba : Commission de l'Union africaine.

https://au.int/sites/default/files/documents/33085-doc-rapports_sur_les_statistiques_en_afrique_2015_fr.pdf



LA MIGRACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES COMO CATALIZADOR DE LA UNIDAD DE ACCIÓN DE LOS SINDICATOS EN MALÍ

Nouhoum DIAKITE

INTRODUCCIÓN

La cuestión migratoria es un asunto primordial en Malí. Adepto a la unidad africana, Malí es uno de los pocos países africanos donde los migrantes no han sido nunca objeto ni de detenciones masivas ni de medidas de expulsión, pero los esfuerzos de los poderes públicos siguen esencialmente orientados a la protección de los malienses del exterior. Las trabajadoras y trabajadores inmigrantes trabajan mayoritariamente en la economía informal. Son poco reivindicativos por miedo a las represalias de sus empleadores, no quieren recurrir a sindicatos, ni formular reclamaciones, y mucho menos recurrir a una administración o a un tribunal. En caso de conflicto, su primer reflejo es dirigirse a las asociaciones, en particular a las asociaciones de ciudadanas y ciudadanos de su país de origen, cuyo funcionamiento se basa en la solidaridad comunitaria. Por esta razón, estas asociaciones son las más implicadas a la asistencia a los migrantes presentes en el país.

Sin embargo, por primera vez en la historia del movimiento sindical en Malí, los dos sindicatos principales que son la Unión Nacional de Trabajadores de Malí (UNTM) y la Confederación Sindical de Trabajadores de Malí (CSTM) crearon en 2018 una plataforma común de reivindicaciones para defender los intereses y derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes instalados en Malí: la Alianza Sindical Nacional Migración (ASNAM).

Tradicionalmente, las dos centrales sindicales de Malí han llevado sus luchas sindicales por separado, cada una siguiendo su visión y su estrategia. Fue preciso que ambas centrales se implicaran a nivel subregional en el tema de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes, para que se dieran las condiciones que les permitieron pasar de una «solidaridad afectiva» a una «solidaridad efectiva coordinada». En efecto, la adhesión a la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS) en 2017 constituyó el catalizador fundamental para impulsar esta dinámica.

Este artículo propone volver a las condiciones de la construcción de esta unidad de acción sindical en Malí, aportando elementos de respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el contexto migratorio de Malí?
- ¿Por qué y cómo se ha desarrollado un marco federador en defensa de las trabajadoras y trabajadores migrantes?
- ¿Cuáles son los logros de la plataforma Alianza Sindical Nacional Migración (ASNAM)?

EL CONTEXTO MIGRATORIO EN MALÍ

Por su historia, su geografía y su sociología, Malí es un país profundamente marcado por los movimientos migratorios. De hecho, la peregrinación del emperador Kankoun Moussa¹ a la Meca en el siglo XIV es una de las páginas más bellas de la historia de Malí. En las tradiciones del país, la movilidad geográfica se establece como el rasgo dominante de la identidad de ciertos grupos étnicos, en particular los Peulhs y los Soninkes (o Sarakoles).

Malí es esencialmente un país de emigración. La diáspora maliense se estimó en 2018 en cinco millones seiscientos dieciocho mil personas (5.618.962)². Repartida mayoritariamente en el espacio CEDEAO (Comunidad Económica de Estados de África Occidental) en África central y en Europa, contribuye de manera significativa al desarrollo del país.

En cuanto a la inmigración, Malí no impone restricciones a las trabajadoras y trabajadores migrantes debido a las tradiciones de hospitalidad arraigadas en la cultura maliense, así como por la constante implicación política del país a favor de la integración africana. Los datos estadísticos sobre las trabajadoras y trabajadores migrantes presentes en Malí siguen siendo demasiado dispersos y difícilmente explotables; cada estructura que interviene en la gestión de migrantes organiza los datos en función de sus propias necesidades. Según las cifras de 2018 del INSTAT, que dispone de estadísticas globales sobre extranjeros registrados en Malí en 2017, el país acoge a 50.460³ extranjeros, de los cuales el 32% son mujeres, procedentes sobre todo de la zona CEDEAO-UEMOA (Comunidad Económica de Estados de África Occidental- Unión económica y Monetaria de Oeste-Africana), especialmente de Burkina Faso (24,4%), Guinea Conakry (17,2%), la República de Costa de Marfil (15,8%) y Senegal (5,2%)⁴. Esa cifra incluye también Europeos (Franceses, Belgas), Americanos, Asiáticos (Chinos y Filipinos)...

¹ Rey del Imperio de Malí que emprendió una peregrinación a la Meca en el siglo XIII acompañado de un séquito compuesto por 70.000 personas.

² Informe anual de 2018 de la Dirección General de Malienses en el Exterior.

³ Cifra extraída de tablas de Excel recolectadas del INSTAT durante la encuesta a trabajadores migrantes. Cf. Rapport final de l'étude « Enquête sur les travailleurs migrants au Mali », FES (août 2017), p.15.

⁴ Ibid., p. 16.

En general, los migrantes pueden ser clasificados en dos grandes categorías: los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, principalmente en el sector informal, que representa más de la mitad del PIB. De las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, el mayor contingente trabaja en los sectores educativo (28%), minero (26%), construcción y obras públicas (12%)⁵, así como en la hostelería-restauración y en el sector bancario. Tradicionalmente concentrados en el sector minero, la presencia más marcada de trabajadoras y trabajadores migrantes en otros sectores (enseñanza, construcción y obras públicas) es un fenómeno reciente⁶. En cambio, los trabajadores por cuenta propia operan sobre todo en el sector informal, y en ese aspecto los datos estadísticos faltan. Los resultados de una encuesta llevada a cabo sobre una muestra limitada de cuatrocientos trabajadoras y trabajadores migrantes muestran que alrededor del 25% trabajan para un patrón en una PYME en el sector de la construcción (electricistas, fontaneros), en el corte y confección-accesorios (sastres, joyeros) o la restauración⁷.

A nivel institucional, desde los años 2000 los sucesivos gobiernos siempre han tenido un departamento encargado de migrantes. En 2014, el gobierno aprobó una política nacional de migración (PONAM)⁸ que se basa por una parte en los textos legislativos y normativos de Malí, y por otra parte en los convenios internacionales, los tratados multilaterales y bilaterales que rigen las organizaciones internacionales de las que hace parte el país (ONU, UA, CEDEAO, UEMOA, OHADA, CIPRES, etc.). No obstante, la PONAM sigue orientada sobre todo a la protección de las personas malienses en el exterior, para que la migración impulse el desarrollo. A pesar de una voluntad política declarada públicamente y del arsenal jurídico que enmarca la migración, estamos asistiendo a violaciones de los derechos fundamentales, así como a una degradación de las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras y trabajadores migrantes. La multitud de textos (leyes, decretos, tratados, convenios, etc.), la falta de coordinación entre las diferentes estructuras⁹ que intervienen en la aplicación de los textos, «el escaso nivel de conocimiento de los textos»¹⁰ constituyen obstáculos que ponen de relieve el problema de la efectividad de las leyes.

⁵ Informe final del estudio: « Besoins des travailleurs migrants et les services à rendre à la main d'œuvre migratoire par les syndicats de travailleurs ». FES-Mali, octubre de 2019, p. 16.

⁶ En lo relativo a la enseñanza, la apertura de numerosas escuelas privadas generó una necesidad de personal docente. Los promotores de escuelas privadas tendrían preferencia por el personal docente extranjero por ser menos reivindicativos y prestar una enseñanza de calidad.

⁷ *Ibid.*, p. 23.

⁸ Política nacional de migración de Malí. Ministerio de Asuntos Exteriores. 2014, 105 p.

⁹ Cahier des migrations, n° 80, 16 de febrero de 2006, pp. 44-47.

¹⁰ PONAM, 2014, p. 4.

LAS ETAPAS DE LA CONVERGENCIA SINDICAL

Para relatar la acción de los sindicatos a favor de la mano de obra migrante se requiere poner en perspectiva la evolución del panorama sindical. En Malí, el advenimiento del pluralismo político en 1992 fue un factor desencadenante del pluralismo sindical. Junto a la central histórica, la UNTM, nació en 1997 la CSTM, y más tarde la CMT¹¹ en 2006 y la CDTM¹² en 2014. Además de esas cuatro centrales, surgieron varios sindicatos autónomos a partir de 1994 (Sindicato Autónomo de la Magistratura, Sindicato Libre de la Magistratura, Sindicato de Secretarios y Secretarios de Secretarías, Sindicato Libre de Administradores Civiles, etc.). A pesar de todo, el paisaje sindical sigue dominado por la UNTM y la CSTM, tanto en el plano de la cobertura territorial como en la diversidad de los sectores económicos afectados.

Diferentes en su organización y modo de acción, la UNTM y la CSTM desarrollan cada una su propia estrategia. Eso se traduce en divergencias en el análisis de la situación y en el enfoque de los interlocutores sociales, de manera que cada movimiento social se identifica con la acción unilateral de la central que lo inició (por ejemplo, la huelga de la UNTM, protocolo de acuerdo firmado únicamente con la UNTM...). Esta divergencia entre los dos sindicatos era patente también en el enfoque de las cuestiones migratorias. En su enfoque, la UNTM estimaba que el papel del sindicato en la gestión de la migración se limitaba a la defensa del trabajo decente y a la protección de las trabajadoras y trabajadores (de manera general) sin distinción de nacionalidad. Así, cuenta con muchas trabajadoras y trabajadores migrantes entre sus miembros, algunos de ellos son elegidos en los comités de empresa. Debido a esta visión, la sección «Unión de Trabajadores Malienses en Francia» no se implicaba en absoluto en la cuestión de la migración. En cuanto a la CSTM, en el momento de su creación se instauró una sección de trabajadores malienses en el exterior, pero nunca llegó a ser operativa, lo cual no les ha impedido interesarse por la mano de obra extranjera en el territorio. Para una mejor protección, la CSTM preconizaba la firma de convenios entre los sindicatos de los países de origen y los de los países de acogida, así como el suministro de herramientas de concienciación.

Así, a través de la cooperación sindical internacional, la CSTM se implicó en la concienciación sobre los riesgos de la migración irregular, lo cual se plasmó en la realización de un proyecto de actividades generadoras de ingresos con el apoyo del sindicato español Comisiones Obreras-CC.OO.

Aunque cada una de ellas tiene su propia experiencia en el tema, la UNTM y la CSTM consideraron conjuntamente en 2017 que la migración ofrecía una oportunidad única de hacer frente común y que la unidad de acción es una

¹¹ Confédération Malienne du Travail («Confederación Maliense del Trabajo»).

¹² Centrale Démocratique des Travailleurs du Mali («Central Democrática de Trabajadores de Malí»).

condición indispensable para lograrlo. Por consiguiente, las posiciones de las dos centrales (UNTM y CSTM) se han acercado gradualmente gracias a las actividades que llevaron a cabo conjuntamente con las instituciones asociadas, especialmente la Fundación Friedrich Ebert, la Oficina Internacional de Trabajo y la Confederación Sindical Internacional.

Su participación en los trabajos de la Comisión Técnica sobre Migración en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2017 en Ginebra les permitió comprender mejor la problemática de la mano de obra migratoria y elaborar un primer plan de acción plurianual. Es precisamente la adhesión de ambas centrales a la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS) en septiembre de 2017 lo que permitirá la creación de la ASNAM.

Al participar en la Red, la UNTM y la CSTM suscribieron las diferentes declaraciones y compromisos (Casablanca - agosto de 2014; París - febrero de 2017; Nuakchot - febrero 2018) que constituyen los fundamentos del colectivo. Tras una misión de concienciación de varias organizaciones miembros de la RSMMS ante los responsables de las dos centrales sindicales malienses, la Fundación Friedrich Ebert (FES) decide ampliar su proyecto regional "Promoting Migration Governance" PROMIG-FES (2017-2020) a Malí, para apoyar el proceso. Como prelude al lanzamiento oficial de las actividades del proyecto, se realiza un estudio titulado «Enquête sur la situation des travailleurs migrants au Mali: état des lieux» («Encuesta sobre la situación, de los trabajadores migrantes en Malí: evaluación de la situación») como primer diagnóstico sindical. El taller de apropiación de las conclusiones de dicho estudio supuso para las y los sindicalistas una oportunidad para comentar las deficiencias de la Política Nacional de Migración (PONAM); la drástica degradación de la situación de las trabajadoras y trabajadores migrantes y de sus familias; las violaciones de sus derechos fundamentales en el trabajo, así como de los convenios internacionales relativos a los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes; la no ratificación por parte de Malí de los convenios número 97 y 143 de la OIT y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Este proceso llevó a la UNTM y la CSTM a crear en 2018 la Red Sindical Nacional para defender y promover los derechos de la mano de obra migrante en Malí y coordinar la acción sindical nacional con las de los otros miembros del colectivo RSMMS.

PUESTA EN MARCHA Y FUNCIONAMIENTO DE LA ASNAM

La ASNAM se construye en torno a una visión: «reforzar la sinergia de acción sindical a favor de un trabajo decente en el sector de las migraciones en un contexto de libertad, igualdad, dignidad y justicia social para las trabajadoras y trabajadores migrantes y sus familias»¹³.

¹³ Declaración constitutiva de la ASNAM, Koulikoro, 9 y 10 de mayo de 2018, p. 3.

Se formularon tres objetivos:

- Seguir las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras y trabajadores migrantes en Malí;
- Defender y promover los derechos de la mano de obra migrante en Malí y coordinar la acción sindical nacional con las de los otros miembros de la RSMMS;
- Concienciar a nivel nacional a favor de la ratificación y aplicación de los convenios internacionales relativos a la migración.

La creación de la plataforma ha conllevado un cambio en la estructura de las centrales sindicales. En su último congreso, tanto la UNTM como la CSTM crearon un departamento dedicado a la migración y designaron un punto focal de inmigración en sus estructuras centrales o regionales. Se ha dotado a la ASNAM de una instancia decisoria, el «Consejo Sindical Nacional», y de un órgano de gestión, el «Comité Nacional de Coordinación», encargado de coordinar las acciones de promoción y protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes. Se han designado 18 puntos focales que cubren las ocho regiones del país y el distrito de Bamako.

Las mujeres sindicalistas ocupan un lugar importante en esta estructura. La coordinación de los 18 puntos focales (siete de los cuales son mujeres) depende de una coordinadora y un coordinador, que representan a las dos organizaciones. Esta presencia relativamente importante permite a las mujeres participar activamente en la definición de la estrategia en las instancias de la ASNAM, y que se tenga en cuenta la vulnerabilidad acentuada que sufre la mujer migrante. En ese sentido, la Comisión de Mujeres de la CSTM organizó una charla sobre el tema durante la celebración de la Conferencia Panafricana de Mujeres de 2017: «Genre et migration : rôle des femmes travailleuses dans la gestion de la migration» («Género y migración: el papel de las mujeres trabajadoras en la gestión de la migración»).

La preocupación por ampliar igualmente las filas sindicales incluyendo a los jóvenes se plasmó en el tema de la tercera edición de la Academia de Jóvenes Sindicalistas, que versó sobre «Migration et Normes du Travail : enjeux pour les syndicats, la main d'œuvre migratoire expatriée et étrangère au Mali» («Migración y normas laborales: desafíos para los sindicatos, la mano de obra migratoria expatriada y extranjera en Malí»). De esta forma, la concienciación de las personas afiliadas constituyó una etapa esencial.

Por su parte, la estructura operativa permitió arrancar con una labor ambiciosa de refuerzo de las capacidades a lo largo de dos años (2018-2019), agrupando a un centenar de participantes y permitiendo a las y los cuadros sindicales familiarizarse con los temas clave de la cuestión migratoria. Este programa se completó con un trabajo de investigación sindical sobre las violaciones de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes del sector informal, por tipo y sector de actividad, poniendo en perspectiva las necesidades reales de

los trabajadores y los servicios que podrían cubrir las organizaciones sindicales de los trabajadores¹⁴. Las diferentes acciones llevadas a cabo constituyeron también una ocasión para entablar contactos con asociaciones de migrantes de Kayes, Koulikoro y Bamako. Así, los representantes de las personas migrantes expresaron por primera vez sus preocupaciones ante los sindicatos. Esta nueva proximidad supone un eje fundamental para quebrar la desconfianza, federar las asociaciones de migrantes, muy dispersas, y construir una alianza duradera.

De esta forma, ASNAM se posicionó de manera concreta en el escenario nacional de actores de la migración. La participación sindical en la edición de 2019 del « Foro de Bamako »¹⁵, cuyo tema era « Immigration : quelle dynamique entre l'Europe et l'Afrique ? » («Inmigración: ¿qué dinámica entre Europa y África?») fue uno de los primeros reconocimientos de la implicación de los sindicatos. El hecho de que los organizadores invitasen a intervenir a los sindicatos de ASNAM constituye un primer resultado político con vistas a activar los mecanismos de gobernanza y de diálogo social en torno a las políticas migratorias.

A nivel internacional, la ASNAM extrae muchos beneficios de su pertenencia a la RSMMS. Ahora la piedra angular para los sindicatos malienses ha pasado a ser conseguir que los poderes públicos trasladen su benevolencia histórica con las personas migrantes africanas a un programa de protección y asistencia inspirado en buenas prácticas extraídas del movimiento sindical. En efecto, la RSMMS les ofrece una oportunidad única para contribuir al intercambio de experiencias e informaciones sobre la migración con las organizaciones sindicales de otros países.

De esta forma, las y los representantes malienses han sido iniciados en la experiencia de la caravana sindical (los «sindicatos de calle»), desplegada en Senegal en base a un modo operativo del sindicato italiano CGIL-FLAI. También se realizó un viaje de estudios, intercambios y puesta en común de experiencias e informaciones a Mauritania en 2019, para evaluar la situación de las trabajadoras y trabajadores malienses en Mauritania y impregnarse de la experiencia de la Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM), en particular su «Centro de Referencia para la Migración».

¹⁴ Informe final del estudio « Besoins des travailleurs migrants et les services à rendre à la main d'œuvre migratoire par les syndicats de travailleurs ». FES-Mali, octubre de 2019.

¹⁵ “El Foro de Bamako” es un acontecimiento internacional de gran alcance que se celebra todos los años en febrero. La edición de 2019 tuvo lugar del 21 al 23 de febrero de 2019.

<https://lecerclisedeseconomistes.fr/evenements/19e-forum-de-bamako/>

CONCLUSIÓN

Durante años, la UNTM y la CSTM llevaron a cabo su lucha sindical de manera dispersa. Cada central en el mejor de los casos se mantenía en la neutralidad, y en el peor llevaba a cabo una acción de sabotaje para torpedear la acción de la otra. Ambas centrales han tomado conciencia de que la complejidad del fenómeno migratorio supera las capacidades de cualquier central sindical en solitario, e incluso la escala de un país, sean cuales sean los medios empleados. En el espacio de unos pocos años, y gracias a el valioso papel de sus socios, estas centrales hasta entonces rivales, han logrado adaptar sus estructuras para implicarse juntas en una acción común, articulando sus instancias y sus recursos.

La ASNAM es un hermoso ejemplo de la unidad de acción sindical. Es una visión común, un objetivo común que se basa en una estrategia concertada. Tras un tímido comienzo, las acciones pertinentes desarrolladas tanto con los dirigentes sindicales como con la población migrante han permitido que la plataforma ocupe un lugar en el dispositivo de protección de las trabajadoras y los trabajadores migrantes en Malí. Sin embargo, esos alentadores resultados no deben en ningún caso atenuar los desafíos que encierra la cuestión. Ahora, las centrales sindicales deben enviar un mensaje fuerte a las personas migrantes, dotándose de una estructura dedicada a la mano de obra migrante. Desde ese punto de vista, el tema de la extensión de la protección social y la promoción del empleo decente en la economía informal de Malí debe constituir una lucha común para las trabajadoras y trabajadores nacionales y migrantes. Igualmente, los sindicatos deben ampliar el campo del diálogo social formal, introduciendo sus preocupaciones sobre las condiciones de trabajo de la mano de obra extranjera, tanto más cuanto que las personas migrantes representan un reto del mercado laboral nacional. Conocer la situación real de las trabajadoras y trabajadores migrantes en Malí, es decir su número, los sectores de actividad en los que trabajan y los empleos que ejercen es un imperativo para la política de empleo y la lucha contra el paro. En ese sentido, es de sumo interés para todos los interlocutores sociales (poderes públicos, patronal y sindicatos) colaborar conjuntamente.

En su labor en pro del respeto de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes en Malí, la ASNAM espera también poder instaurar una cooperación transfronteriza con los sindicatos de los países vecinos y así trabajar de manera recíproca por la diáspora maliense en los países de acogida. El ejemplo de las trabajadoras y trabajadores malienses instalados en Mauritania ilustra el potencial que ofrece la cooperación sindical transnacional y se inscribe perfectamente en la edificación de la unidad africana alegada por las autoridades. Una agenda a largo plazo a la que el movimiento sindical puede aportar algunas respuestas.

BIBLIOGRAFÍA

Aderanti, A. (2006). « Les défis liés aux flux Migratoires pour le Travail entre l'Afrique de l'Ouest et le Maghreb », *Cahier des Migrations Internationales*, Genève : Bureau International du Travail.

Ba, H. y Fall, A. (2006). « Législations relatives aux travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest », *Cahier des Migrations Internationales*, Genève : Bureau International du Travail.
http://www.ilo.int/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_201474/lang--fr/index.htm

Ba, H. y Ndione, B. (2006). « Les Statistiques des Travailleurs Migrants en Afrique de l'Ouest », *Cahier des Migrations Internationales*, Genève : Bureau International du Travail.

Ballo, M. (2009). *Migration au Mali : Profil national 2009*, Genève : OIM.

Ballo, M. y Diombana, L. (2009). *Migration au Mali : Document thématique 2009*. Genève : OIM.

Ministère des Maliens de l'Extérieur (2014). *Politique Nationale de Migration du Mali*.

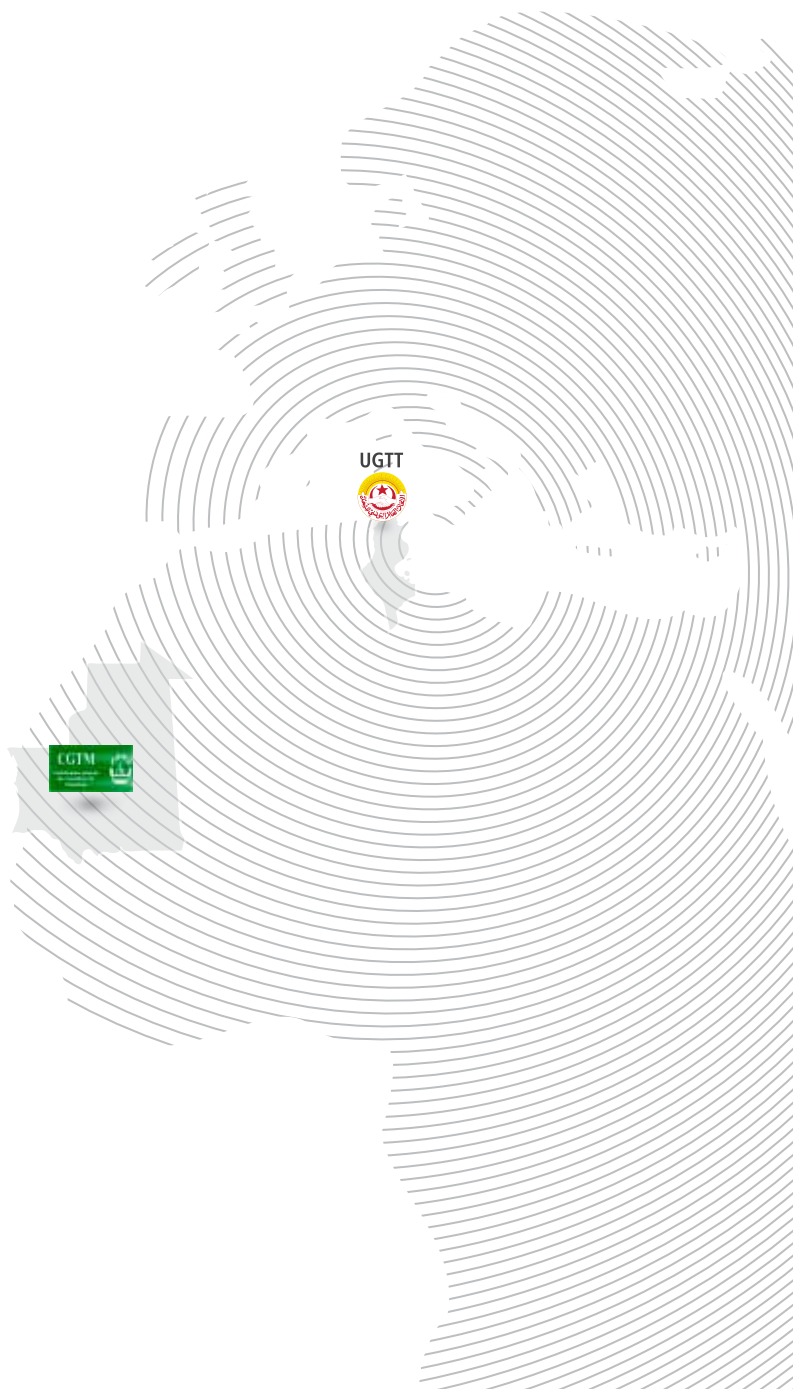
Ndiaye, B. y Medini, S.-E. (2015). *Evaluation des besoins en matière de Gestion des Migrations Professionnelles au Mali* (Rapport de mission), ANPE.

Organisation Internationale des Employeurs (2014). *Document de position. Migration Internationale de la Main d'Œuvre*.

Rapport alternatif de la société civile sur les droits des migrants et de leurs familles (2016), Mauritanie.



ÁFRICA DEL NORTE





SOLIDARIDAD EFECTIVA CON LAS PERSONAS MIGRANTES: LA EXPERIENCIA PIONERA DEL CENTRO DE REFERENCIA PARA LA MIGRACIÓN DE LA CGTM

Mamadou NIANG

INTRODUCCIÓN

La apertura en 2008 del Centro de Referencia para la Migración de la Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM) sobrevino en un contexto en que la vigilancia terrestre, marítima y aérea de las fronteras se había reforzado a través de Frontex. Los migrantes están empezando a ser violentamente hostigados y perseguidos como criminales, y aparcados lejos de las miradas ajenas en centros de retención sin ninguna consideración por la dignidad humana. Ante el horror de las tragedias de la ruta migratoria, cuyo epicentro era Mauritania con los numerosos intentos de alcanzar las costas españolas desde Nuadibú, al Norte (la ruta del Mediterráneo occidental), la CGTM decidió tomar iniciativas para apoyar a los migrantes que vivían en la clandestinidad y no tenían voz para expresarse.

Creada en 1993 y afiliada a la Confederación Sindical Internacional (CSI), la CGTM ha incluido la defensa de los derechos de los migrantes como una prioridad en su programa de acción desde su congreso constitutivo en 1995. Los trabajadores migrantes son defendidos de la misma manera que sus compañeros mauritanos en todos los sindicatos profesionales afiliados a la CGTM. Convencida de los valores sindicales universales y de la solidaridad internacional entre los trabajadores, la confederación fue definiendo gradualmente políticas y sellando alianzas con otros sindicatos y movimientos de la sociedad civil, tanto en Mauritania como a nivel internacional, para promover una migración laboral basada en el derecho de los migrantes. Así, la CGTM fue la primera organización africana elegida para experimentar una colaboración intersindical a favor de los derechos de la mano de obra migrante en el marco del programa especial de acción de la Confederación Sindical Internacional en 2005, elaborado en este congreso en Nagasaki, Japón. Esta dinámica le valió ser uno de los miembros fundadores de la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS), iniciada en 2009 y creada oficialmente en 2014 en Casablanca, Marruecos, con el fin de promover la cooperación sindical transregional al servicio de los trabajadores migrantes.

La experiencia inédita que la CGTM ha llevado a cabo a través de su Centro de Referencia para la Migración se remonta a 2008 y sigue siendo hasta hoy una de las experiencias sindicales más exitosas del Sur. ¿Cómo ha aprovechado la CGTM los resortes de la cooperación sindical internacional para lograr solidarizarse en el terreno con los migrantes? Este artículo trata el contexto migratorio del país, la

creación del centro y los servicios desarrollados en beneficio de las trabajadoras y trabajadores migrantes.

EL ROSTRO MIGRATORIO DE MAURITANIA

Con 4.699.491 habitantes en 2020, según la Oficina Nacional de Estadística, Mauritania es un país que ha ignorado durante mucho tiempo la problemática de la inmigración, cuyos efectos han sido poco perceptibles en un país constituido por una inmensa zona desértica, con fronteras muy permeables y una costa atlántica de más de 700 km. Los raros flujos migratorios visibles consistían en entradas y salidas de ciudadanos malienses y senegaleses que venían de esos dos países fronterizos para trabajar en Mauritania. A lo largo de las cuatro décadas que siguieron a la independencia, no era motivo de preocupación, y no hubo cambios en la legislación, aparte de los acuerdos bilaterales con los países vecinos interesados. Pero a partir de los años noventa, el fortalecimiento de los controles fronterizos en el norte de África y las dificultades encontradas en las rutas del desierto del Sáhara hacia Libia han desviado las rutas de la migración que antes partían directamente de Marruecos, Argelia, Túnez y Libia para llegar a Europa a través de España e Italia. Esta nueva situación se ha traducido en un desplazamiento de la migración hacia las regiones saharianas y subsaharianas. Las detenciones de ciudadanos indios, pakistaníes y bangladesíes en el norte de Mauritania, en la frontera con el Sáhara occidental, han revelado la existencia de un flujo migratorio importante e insospechado. Esta nueva realidad en la que Mauritania se ha convertido en una zona de tránsito hacia la Europa meridional se ha acentuado por la nueva ruta Nuakchot-Nuadibú, que enlaza el África occidental con el África del Norte, así como por la existencia de la «Ruta de la esperanza» entre Néma (en la frontera con Mali) y Nuakchot, que atraviesa el país de Este a Oeste.

Además de este aumento del tránsito migratorio hacia Europa, Mauritania se ha convertido también en una zona en la que cada vez más migrantes vienen a establecerse. Los aproximadamente 170.000 migrantes, según estimaciones del DAES de las Naciones Unidas para 2019, son ciudadanos de diversos países africanos (principalmente senegaleses, malienses y guineanos), y en menor grado de otras partes del mundo como Asia, especialmente por el aumento de las inversiones chinas y por otros acuerdos bilaterales. Nuakchot parece una gigantesca zona de obras, donde las trabajadoras y trabajadores inmigrantes, cuya cifra asciende a 84.000 en la ciudad (OIM, 2019), están por todas partes: en la construcción, los talleres mecánicos o de chapa y pintura, los talleres de carpintería, los pequeños comercios, los restaurantes, así como en el transporte por carretera y los servicios domésticos. Durante la semana, a lo largo del *Boulevard de l'Ambassade de France* en el centro de la ciudad, hay una permanente ida y vuelta de camiones que vienen a recoger a trabajadores migrantes a destajo para las obras, así como de particulares que buscan un «mozo» o un chófer. Los domingos, la iglesia cercana y sus alrededores están

llenos de todos esos ciudadanos de los países del África occidental que partieron en busca de una vida mejor. En el norte del país, la capital económica, Nuadibú, acoge igualmente importantes comunidades extranjeras, cuya cifra se estima en 32.000 personas (OIM, 2019). En los muelles, cientos de trabajadores deambulan por todas partes en busca de un trabajo a destajo. Algunos ya han intentado la travesía clandestina hacia España, pero han sido rechazados por la guardia costera mauritana, española o marroquí. Otros han sido estafados por los «pasadores de fronteras», que les han esquilado.

Existe un movimiento natural de circulación de personas entre Mauritania, Senegal y Malí, que son al mismo tiempo países de acogida de muchos otros países para los migrantes que trabajan principalmente en la economía informal. Una gran parte de estos inmigrantes cruza a pie las fronteras entre Malí, Senegal y Mauritania. Por lo general se trata de obreros agrícolas, trabajadoras o trabajadores domésticos colocados por intermediarios, aventureros en busca de empleo que bajan el río a nado o en piraguas o se embarcan en camionetas de transporte colectivo que realizan rutas diarias entre esas fronteras terrestres. Las fraternidades de morabitos contribuyen igualmente al movimiento de trabajadores, favoreciendo el paso clandestino de la frontera durante las peregrinaciones o procesiones religiosas. En el sector de la pesca, los pescadores originarios de Saint-Louis en Senegal son mayoritarios en Mauritania.

Mauritania atrae cada vez a más trabajadores migrantes a causa de su desarrollo económico basado especialmente en la explotación de los recursos mineros y pesqueros, más recientemente del petróleo y en el futuro próximo del gas. La violencia y las guerras, los riesgos climáticos, y sobre todo la pobreza sistémica, son las causas de estas migraciones que acentúan el atractivo de una imagen exagerada de la economía mauritana. La proliferación de intermediarios para la contratación es otro factor que, en este contexto, facilita la afluencia de trabajadoras y trabajadores migrantes.

COOPERACIÓN SINDICAL Y ESTÍMULO INTERNACIONAL: HACIA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SERVICIO SINDICAL DEDICADO A LOS MIGRANTES

Para el movimiento sindical internacional, las aportaciones positivas de los trabajadores migrantes a las economías de los países de origen y de destino se deben reconocer, y tal reconocimiento debe concretarse en un tratamiento más justo. En el marco de la lucha sindical mundial por una globalización más justa y humana, articular migración y desarrollo sostenible constituye una prioridad fundamental para promover un trabajo decente para todas las trabajadoras y trabajadores. La aplicación del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo en las políticas de empleo de los países de origen, tránsito y destino de las personas migrantes es la piedra angular de esa lucha. Información, concienciación, asesoría jurídica, recopilación de estadísticas,

servicios..., el trabajo en el terreno de los sindicatos tiene la capacidad de atender adecuadamente las reivindicaciones de los migrantes. Las tremendas imágenes y relatos de los hombres y mujeres jóvenes fallecidos en el mar nos han hecho cobrar conciencia del fenómeno y de la necesidad de implicarse para informar sobre los peligros de la emigración irregular de esos jóvenes, a menudo cegados por una especie de Eldorado europeo.

Las numerosas tentativas de gestión de la migración se basan esencialmente en un enfoque administrativo y de seguridad. Como sindicalistas, lo que queremos es un enfoque basado en los derechos de las personas migrantes, articulado en torno al derecho fundamental a elegir libremente dónde se desea trabajar, así como en la lucha por un trabajo decente. En el marco del programa de acción especial para la defensa de los derechos de la mano de obra migrante y el fortalecimiento de la solidaridad sindical Sur-Sur, la Confederación Sindical Internacional (CSI) inició en 2007, con el apoyo de LO/TCO-Suecia, un acuerdo de asociación entre los sindicatos de Mauritania (CGTM) y Senegal (CNTS). Teniendo en cuenta las seculares relaciones que unen a los dos pueblos, así como el desplazamiento permanente de población entre los dos países, que son a la vez países de origen, de acogida y de tránsito, el establecimiento de una política sindical común se ha considerado necesario para favorecer la atención de las preocupaciones de las trabajadoras y trabajadores migrantes. En ese marco, se creó un centro de información y apoyo a migrantes en Nuakchot, que ha constituido la primera experiencia de cierta envergadura de la CGTM. En el centro, abierto las 24 horas, se llevaron a cabo acciones concretas, principalmente en torno a la información y la concienciación de trabajadores migrantes. Se establecieron puntos de enlace en las diferentes localidades consideradas como lugares de tránsito y de partida de migrantes: Nuadibú, ciudad portuaria del norte de Mauritania y punto de partida de muchos migrantes ilegales hacia las costas españolas¹, en Rosso, puerta de entrada principal entre Mauritania y Senegal, y Aiún, en la frontera con Malí, así como en Aleg, al sureste del país. En vista de la falta de datos fiables y de las carencias de las estructuras de control (oficinas de empleo, inspecciones de trabajo), lo que ha marcado la diferencia ha sido el trabajo de proximidad con los trabajadores, que ha permitido recopilar datos estadísticos para evaluar mejor la situación. Para lograrlo, el centro de atención ha constituido una interfaz muy valiosa porque los trabajadores migrantes están fundamentalmente en la economía informal, por lo que no acuden fácilmente a los sindicatos. Como ejemplo, el desafortunado caso de un migrante senegalés fallecido en una mina de cobre de Akjoujt, al norte de Mauritania, que no pudo ser identificado por su consulado más que en base a informaciones de la red

¹ A finales de los años noventa y principios de los dos mil, la iglesia católica con sede en Nuadibú, a través del «padre Jean», desempeñó un papel importante en la asistencia a migrantes expulsados o cuyas embarcaciones habían naufragado en costas mauritanas. El padre Jean acogió y alojó a migrantes en su iglesia y les facilitó asistencia humanitaria. Desempeñó un papel fundamental en la red de asistencia a migrantes y ha sido un socio muy valioso para el sindicato.

sindical. En varias ocasiones, los propios consulados envían a los trabajadores en dificultades para obtener el apoyo del sindicato. Este trabajo de proximidad ha legitimado al sindicato y ha sido reforzado mediante acuerdos con actores institucionales y organizaciones internacionales como la Oficina de la OIT y la OIM, lo cual ha convertido a la CGTM en un actor ineludible y clave en la gestión de la migración laboral en el país.

LA CONSOLIDACIÓN DE LOS SERVICIOS DE APOYO A LOS MIGRANTES MEDIANTE LA CREACIÓN DEL CENTRO DE REFERENCIA

La diversificación de las asociaciones de cooperación internacional entre los sindicatos ha permitido profundizar esta primera experiencia y estructurar mejor los servicios de apoyo a migrantes en el Centro de Referencia. Con el apoyo de la central sindical española UGT, a través del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) y la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID), el Centro ha perfeccionado sus servicios en una segunda fase de desarrollo, capitalizando su experiencia. El centro estableció así un plan de acción en base a los siguientes ejes:

- emprender una gran campaña de solidaridad con los migrantes, realizando visitas a sus lugares de residencia, lo que era inimaginable en esa época;
- informar y sensibilizar a los migrantes sobre la importancia de conocer sus derechos y de creer en la solidaridad que transmite el centro, lo que también es difícil de lograr porque los migrantes tienen una gran desconfianza ante cualquier desconocido;
- explicar el papel del sindicato en la defensa de los derechos de los migrantes;
- sensibilizar sobre las leyes nacionales e internacionales relativas a la migración, en particular las de Mauritania y España, como puerta de la migración en ese momento;
- ofrecer asistencia jurídica a los trabajadores migrantes en los conflictos laborales, ya que la mayoría trabajan explotados en el sector informal, y algunos, como los trabajadores domésticos, no recibían sus salarios adecuadamente;
- organizar a las diferentes comunidades de migrantes en marcos asociativos para que puedan salir de su aislamiento e incomunicación y para aumentar la solidaridad; en ese sentido, varios migrantes ciudadanos del mismo país entablaron contacto a través del Centro de Referencia;
- desarrollar un enfoque de género, organizando específicamente a las trabajadoras migrantes en una estructura dedicada, lo cual ha permitido crear un potente movimiento de trabajadoras domésticas migrantes que recibirán financiación del Centro de Referencia para su autonomía;
- Sindicalizar a las trabajadoras y trabajadores migrantes, posibilitando su afiliación sindical a través de su profesión; en este sentido, el Centro creó registros de referencia disponibles hasta la fecha.

La Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM) lleva a cabo un trabajo de concienciación y de sensibilización destinado a ciertos sectores de actividad en particular, como el transporte y la construcción, que emplean mucha mano de obra inmigrante. El Centro ha publicado un boletín periódico sobre los derechos y las condiciones de búsqueda de empleo de los migrantes. La siguiente lista muestra los diferentes ramos profesionales de los trabajadores migrantes beneficiarios de los programas del Centro de Referencia.

Tabla. Trabajadores migrantes organizados y sindicalizados por el Centro Guía (según registros de afiliación)

Sector profesional	Periodo	Número de migrantes	País de origen
Transporte por carretera	2009 - 2012	366	Guinea, Malí, Senegal, Burkina Faso
Vigilancia	2010 - 2012	305	Senegal, Malí, Togo, Burkina Faso, Guinea
Construcción y carreteras	2010 - 2020	453	Senegal, Malí, Gambia, Guinea-Bissau, Burkina Faso
TIC	2010 - 2013	115	Senegal, Togo, Congo Brazzaville
Restauración	2009 - 2019	354	Costa de Marfil, Senegal, Guinea-Bissau, Guinea Conakry, Burkina Faso
Trabajo doméstico	2009 - 2020	323	Camerún, Senegal, Nigeria, Guinea-Bissau, Togo
Agrónomos	2010 - 2013	02	Malí, Camerún
Instalaciones frigoríficas (frío industrial)	2010 - 2012	25	Gambia, Senegal, Togo, Guinea
Enseñanza privada	2010 - 2020	452	Malí, Senegal, Congo Brazzaville, Costa de Marfil, Burkina Faso, Gambia
Pesca continental	2010 - 2012	125	Senegal, Guinea-Bissau, Gambia
Comercio minorista	2010 - 2015	63	Senegal, Guinea-Bissau, Guinea Conakry, Gambia, Malí
Sector informal	2010 - 2012	38	Senegal, Burkina Faso, Malí, Guinea
TOTAL		2621	

Fuente: CGTM Centro Guía para Migración (periodo 2008/2020).

Información sobre los mercados laborales: se han realizado numerosas actividades de información sobre los mercados laborales europeos, explicando quién es apto para obtener un empleo en Europa y qué formalidades se deben cumplir, pues a menudo los migrantes llegan con informaciones erróneas, falsas promesas transmitidas por el tráfico organizado. El Centro de Referencia para la Migración de la CGTM ha llevado a cabo esta labor de concienciación conjuntamente con otras organizaciones de la sociedad civil especializadas en la migración, por lo que los medios de comunicación le han dedicado mucha atención. Para superar la falta de datos estadísticos fiables, el Centro ha creado una base de datos sobre los derechos, las condiciones de trabajo y el empleo de la mano de obra migrante. Esta base de datos es un instrumento central para identificar las necesidades de los migrantes, así como para que estos últimos tengan más información sobre sus derechos. «A continuación, les informamos sobre cómo organizarse y luchar por que se respeten esos derechos. Nuestra filosofía sindical basada en el refuerzo de las capacidades consiste en ofrecerles herramientas para que ellos mismos defiendan sus derechos. No podemos reemplazarles en esa lucha, ellos son los protagonistas», afirma uno de los responsables del Centro.

Oficina de conflictos: El Centro ha abierto una oficina de conflictos para los trabajadores migrantes. «Siempre que un migrante tiene un problema en el trabajo, llevamos su caso a la inspección de trabajo y si es necesario vamos a los tribunales». Los principales problemas están relacionados con la obtención del permiso de trabajo, con los contratos de trabajo y con despidos injustos. Se han podido realizar intervenciones en casos de empleados domésticos no remunerados por sus empleadores. En ese marco, el Centro ha entablado relaciones con todas las asociaciones de migrantes de las diferentes nacionalidades presentes en Mauritania (Senegal, Malí, Gambia, Guinea, Burkina Faso, Togo, Nigeria, Níger, Liberia, Sierra Leona, Guinea Conakry, Guinea Bissau, Congo y República Centroafricana, entre otras). Por ejemplo, las 23 asociaciones de malienses en Mauritania celebraron su asamblea general en el Centro de la CGTM, con la presencia del cónsul de Malí. Los sindicalistas fueron igualmente al encuentro de los migrantes con pequeñas reuniones en los lugares donde reside o se reúne tal o cual comunidad. El núcleo de nuestra iniciativa ha sido reforzar la presencia del sindicato en las asociaciones de migrantes en Nuakchot y en Nuadibú, por medio de nuestro comité de enlace.

APERTURA DEL CENTRO HACIA OTROS ACTORES DE LA SOCIEDAD CIVIL PARA ROMPER EL MURO DE SILENCIO SOBRE LAS VÍCTIMAS DE LA TRATA DE PERSONAS

Las vastas y porosas fronteras entre los países del África occidental hacen difícil garantizar un sistema de vigilancia eficaz que disuada a los delincuentes. Muchas trabajadoras y trabajadores se ven atrapados como víctimas de las redes

criminales de trata de personas, y su periplo suele acabar de manera dramática, sobre todo para las trabajadoras domésticas. Muchas mujeres migrantes llegan por medio de tales redes, que se hacen cargo de ellas desde que llegan y se ven obligadas a reembolsarles durante meses y meses de trabajo. La influencia de las redes es un obstáculo para la visibilidad de los migrantes. El sindicato alienta la participación de migrantes en las distintas manifestaciones públicas, como los desfiles del 1º de mayo, precisamente para darles más visibilidad.

Aunque el proyecto terminó en 2012, el Centro para migrantes de Nuakchot acoge en los locales de la CGTM a las trabajadoras domésticas migrantes en dificultades y lucha contra la explotación y la trata de personas de que son víctimas en Mauritania. Proceden de Senegal, Malí, Guinea Conakry, Guinea-Bissau, Burkina Faso, Costa de Marfil, Camerún, Níger, Togo, etc. Mantienen a sus familias en sus países enviándoles el dinero que ganan como pueden. Han abandonado sus países de origen en condiciones difíciles. La mayoría de ellas llega por carretera, tras haber sido víctimas de cuantiosas corruptelas, a veces atravesando varias fronteras. Los problemas surgen con quienes las contratan rápidamente: salarios muy bajos o falta de pago en absoluto, malos tratos, secuestros, privación de alimentos y de atención médica, horarios de trabajo excesivos, acoso y violación por los patronos... Las trabajadoras no tienen ninguna visibilidad, porque por un lado son extranjeras, y por otro lado porque su lugar de trabajo está fuera de la vista, sin reconocimiento legal, la mayor parte de las veces sin reglas y sin contrato. Al conocer y comprender mejor el fenómeno y el sufrimiento de las mujeres, la CGTM decidió formar una coalición con otras ONG pro derechos humanos para garantizar una atención complementaria y personalizada de las víctimas y ampliar sus labores de incidencia contra la trata de personas. La confederación se convirtió posteriormente en una de las fuerzas motrices a nivel subregional de la coordinación sindical magrebí sobre la migración, en el seno del Foro Social Magrebí.

LA CONTINUIDAD DE LOS SERVICIOS: FRAGILIDAD ESTRUCTURAL DEL CENTRO

Desde finales del año 2012, las actividades del proyecto CGTM/ISCOD/AECID sobre migración se paralizaron, ya que la duración de la intervención era de cuatro años (2008/2011). Esta situación tuvo consecuencias en el Centro de Referencia, que ya no disponía de locales propios para seguir llevando a cabo acciones a favor de los migrantes. Entonces se produjo un gran vacío, que demostró la debilidad de la sostenibilidad de las intervenciones del proyecto. Sin embargo, desde entonces el Centro, que ya había previsto tal riesgo, adoptó una nueva estrategia: orientar a los migrantes a los sindicatos profesionales de su sector de actividad para que atendieran sus preocupaciones o reivindicaciones. Por consiguiente, la asistencia jurídica en los conflictos laborales individuales o colectivos en el trabajo se siguió realizando, y desde entonces se ha dado curso o solución a varios expedientes ante la administración laboral competente. No

obstante, la atención se ha reducido, lo cual genera un retorno a una situación de mayor vulnerabilidad para muchos migrantes. La continuidad de centros como el de la CGTM es un aspecto fundamental de la cooperación internacional, sobre todo en lo tocante a sindicatos cuyos medios estructurales son limitados, para que puedan mantener servicios sindicales importantes.

CONCLUSIÓN: CONTINUAR LA INNOVACIÓN SINDICAL EN MATERIA DE MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES

La experiencia mauritana constituye una buena práctica a escala del movimiento sindical internacional, que ha contribuido ampliamente a la reputación de la CGTM. Gracias a las y los militantes sindicalistas que han dado vida a este centro, la confederación ha sabido explotar de manera concreta la cooperación con los sindicatos europeos, y traducir al terreno los valores, intrínsecos a la organización, de solidaridad hacia los migrantes. También es importante subrayar la función de catalizador de las estructuras sindicales internacionales, que ha hecho posible las asociaciones necesarias para el desarrollo de los servicios para los trabajadores en situaciones de extrema exclusión y precariedad.

De hecho, la estrategia de la CSI (Confederación Sindical Internacional) adoptó un nuevo enfoque desde 2014, mediante la iniciativa que permitió a los sindicatos la creación de la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS). Dicho colectivo, que reúne ahora a sindicatos del Norte de África, del África occidental y de Europa occidental, se ha convertido en pocos años y con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert en un marco de referencia, de propuestas y de incidencia política a favor de la acción sindical en la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes. Las experiencias pilotos que sus miembros han llevado a cabo, siguiendo el modelo del Centro de Referencia para la Migración de la CGTM en Mauritania, se han capitalizado para alimentar una reflexión colectiva y desarrollar acciones coordinadas.

Resultados con un potencial enorme como lo demuestra la experiencia llevada a cabo en los últimos años entre la CGTM y las centrales sindicales de Malí por un lado y la Federación de Telecomunicaciones de la UGTT de Túnez por otro. En el primer caso, una delegación de alto nivel de Malí formada por dos responsables políticos y dos enlaces de la Unión Nacional de Trabajadores de Malí (UNTM) y la Confederación Sindical de Trabajadores de Malí (CSTM) realizaron un viaje de intercambio y puesta en común de experiencias e informaciones en Mauritania. Esta visita de intercambio permitió a los sindicatos de Malí conocer y absorber la experiencia y las buenas prácticas de la CGTM y constituyó una vía de transmisión estratégica para que los sindicatos de Malí intervinieran ante la comunidad maliense residente en Mauritania e interpidieran a la cancillería de Malí sobre la situación y las dificultades a las que se enfrenta. En el segundo caso, los empleados de la Empresa Mauritano-Tunecina de Telecomunicaciones (MATTEL), cuyo accionista principal es la empresa Tunisie Télécom, se beneficiaron de unas negociaciones llevadas a

cabo por una delegación mixta de federaciones del sector de telecomunicaciones de la CGTM y la UGTT con la patronal de la empresa tunecina para armonizar las condiciones laborales de los empleados en Mauritania.

Estos dos ejemplos muestran un potencial real de refuerzo mutuo del poder sindical mediante la cooperación transnacional, siempre que se base en acciones dirigidas y concretas a favor de los trabajadores. La movilidad humana del futuro dependerá en gran medida de ello.

BIBLIOGRAFÍA

Confédération Syndicale Internationale (2009). *Interview : Gros plan sur Mamadou Niang (CGTM-Mauritanie)*, Bruxelles : CSI, 17 déc. 2009.

<https://www.ituc-csi.org/gros-plan-sur-mamadou-niang-cgtn?lang=en>

Etude portant sur la connaissance des problématiques en matière sociale et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques en Mauritanie, 2013.

Niang, M. (2011). « Etat des lieux des données sur la migration de main d'œuvre en Mauritanie », *Global Migration Policy Associates (GMPA)*.

http://www.globalmigrationpolicy.org/articles/labour/Etat%20des%20Lieux%20des%20Donn%20es%20Migration%20Main%20d__uvre%20Mauritanie,%20NIANG%202011.pdf

OIT-ACTRAV (2013). *Mauritanie : Les syndicats apportent leur soutien aux travailleurs migrants*, communiqué de presse, Genève : OIT-ACTRAV INFO, 25 nov. 2013.

https://www.ilo.org/actrav/media-center/pr/WCMS_230420/lang--fr/index.htm

LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES TUNECINOS EN ITALIA: UNA CUESTIÓN DE SOLIDARIDAD ENTRE LA UGTT Y LA CGIL

Saïd BEN SEDRINE

INTRODUCCIÓN

Desde la independencia, el Estado tunecino ha aplicado una política migratoria para proteger a sus ciudadanas y ciudadanos en el extranjero y fortalecer sus vínculos con el país. El marco jurídico que rige la cooperación entre Túnez e Italia tiene como objeto la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes tunecinos en lo relativo a las condiciones de estancia o de residencia, trabajo y seguridad social¹. El convenio bilateral en materia de seguridad social cubre a las trabajadoras y trabajadores asalariados, los autónomos o los trabajadores temporales, los jubilados, los pensionistas, derechohabientes, refugiados o apátridas.

La realidad de las condiciones de vida y de trabajo en Italia no son decentes para una proporción importante de las trabajadoras y trabajadores migrantes, incluso para los que han tenido la suerte de migrar en el marco de los procedimientos oficiales de emigración. De hecho, el nivel de riesgo de pobreza de personas laboral² de los inmigrantes nacidos fuera de la Unión Europea (UE) es del 32,7%, 7 puntos superior al de las trabajadoras y trabajadores italianos (25,5%)³.

Las indignas condiciones de vida y trabajo en Italia, impuestas a los trabajadores agrícolas temporales por el sistema mafioso «caporalato»⁴ han suscitado

¹ El 7 de diciembre de 1984 se concluyó un convenio bilateral entre Túnez e Italia. Entró en vigor el 1 de junio de 1987 y se amplió en 1995 mediante un Canje de Notas sobre las condiciones de estancia y trabajo de las ciudadanas y ciudadanos de ambos países (Túnez, 3 de mayo de 1995). Por otra parte, el 6 de junio de 1987 entró en vigor un convenio bilateral en materia de seguridad social, y por último el 15 de mayo de 2000 se concluyó en la ciudad de Túnez un acuerdo sobre el empleo de trabajadoras y trabajadores de temporada, que fue ratificado mediante la ley 2000-62 de 3 de julio de 2000.

² La tasa de riesgo de pobreza de personas con empleo se refiere al porcentaje de personas que declaran estar trabajando (por cuenta propia o ajena) y cuya renta disponible equivalente es inferior al umbral del riesgo de pobreza, fijado en un 60% de la renta media nacional tras retenciones sociales (véase Eurostat 2000. Texto explicativo y metadatos).

https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ilc_esms.htm

³ Fuente: Eurostat, actualizado: 03.03.2020. Archivo Excel [ilc_iw15](https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/ILC_IW15) UE28

https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/ILC_IW15

⁴ El caporalato es un sistema de intermediación informal de mano de obra extendido en el sector agrario en Italia, especialmente en las regiones del Sur, en zonas donde la agricultura industrial requiere efectivos considerables de mano de obra temporera (por ejemplo para el tomate industrial o los cítricos), pero también permanente (por ejemplo para el trabajo en invernaderos). La ley 199 de 2016 confirma el caporalato como delito penal e introduce la sanción al empleador por la explotación de mano de obra, incluyendo mediante intermediarios.

la indignación de la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) y de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL). Consideraron que era importante y necesario desarrollar la cooperación sindical internacional para dar una respuesta solidaria a los problemas de las personas migrantes y reforzar el contrapoder sindical transnacional. Ese es el objetivo estratégico de su acuerdo marco de «colaboración intersindical» concluido en 2013 y renovado en 2017. Este acuerdo se firma entre la Federación del Trabajo de la Industria Agroalimentaria (FLAI-CGIL), la Federación General de Agricultura (FGA) de la UGTT, la Confederación General Italiana del Trabajo de Campania (CGIL Campania) y la Federación Agroalimentaria de Campania (FLAI-CGIL Campania)⁵.

Los sindicatos son actores de pleno derecho en la promoción de la migración equitativa, justa y segura. A través de su acción para defender la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, para participar en el diálogo social y para promover el trabajo decente, son indispensables para garantizar la eficacia de las normas internacionales del trabajo. La UGTT (Unión General Tunecina del Trabajo) y la CGIL (Confederación General Italiana del Trabajo) figuran entre los 16 miembros fundadores de la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS), creada oficialmente en agosto de 2014 para promover la migración equitativa y la defensa del trabajo decente para todas y todos, de acuerdo con un enfoque de cooperación sindical trans-regional en materia de gobernanza de la migración laboral.

¿Cómo han concretado en la práctica la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) y la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes a lo largo de sus recorridos geográficos entre Túnez e Italia?

En este artículo presentamos los objetivos del acuerdo marco entre las dos centrales sindicales, la organización y la misión de la estructura creada para defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes tunecinos, así como los resultados obtenidos en materia de promoción de la migración equitativa y justa.

OBJETIVOS DEL ACUERDO-MARCO SINDICAL

Para prevenir las nefastas consecuencias de la gestión del flujo migratorio por un sistema mafioso que explota la mano de obra en «formas a veces similares a la esclavitud», la colaboración sindical entre la UGTT y la CGIL se planteó los siguientes objetivos:

- ofrecer a las personas migrantes tunecinas información pertinente sobre las actividades profesionales del sector agrícola y las actividades relacionadas

⁵ El acuerdo se publicó el 28 de enero de 2013 en el Facebook oficial de la UGTT.
<https://www.facebook.com/ugtt.page.officialle/posts/flai-cgil-nazionale-cgil-campania-flai-cgil-campania-fga-ugtt-tunisie-ugtt-tunis/418937308180700/>

o conexas, las normas que rigen el mercado laboral, el régimen de protección social, el régimen fiscal y las disposiciones legislativas que regulan la presencia de trabajadoras y trabajadores extranjeros;

- ofrecer capacitación a los candidatos tunecinos a emigrar a Italia o a los que planean de regresar a Túnez tras un periodo de trabajo en Italia;
- hacer un seguimiento eficaz de la situación de las trabajadoras y trabajadores por medio de la colaboración entre organizaciones sindicales de los países de origen y de acogida, colaborando asimismo con el Instituto Nacional Confederal de Asistencia (INCA) de Túnez;
- intercambiar entre las organizaciones sindicales italianas y tunecinas de información, experiencias y buenas prácticas relativas a la vigilancia de la situación de las trabajadoras y trabajadores tunecinos empleados en Italia en el sector agrícola y actividades relacionadas.

CREACIÓN EN TÚNEZ DE UNA ESTRUCTURA SINDICAL DEDICADA EXPRESAMENTE A LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES TUNECINOS MIGRANTES

La situación de los trabajadores tunecinos en Italia es atendida por la CGIL (Confederación General Italiana del Trabajo) que tiene una fuerte presencia en toda Italia. En virtud del acuerdo sindical, la UGTT (Unión General Tunecina del Trabajo) se encarga de la protección de las trabajadoras y trabajadores tunecinos durante la etapa tunecina de su recorrido migratorio en el momento de su salida a Italia y en el momento de su regreso temporal a Túnez (en el caso de los trabajadores agrícolas de temporada) o su regreso definitivo (en el caso de algunos pensionistas). También se trata de defender los derechos de los miembros de sus familias (derecho a reagrupación familiar y derecho a beneficiarse de la exportación de ciertas prestaciones sociales previstas en el convenio bilateral ítalo-tunecino de seguridad social, cuando los miembros de la familia residen en Túnez).

Las partes acuerdan establecer cinco oficinas de información y orientación para las trabajadoras y trabajadores tunecinos. La primera se ubicará en Túnez, en los locales de la Federación General de Agricultura de la UGTT, y abrirá un día a la semana; en la segunda, también en Túnez, se desarrollan las actividades de los demás días de la semana y se alojará en los locales de la oficina del INCA (Instituto Nacional Confederal de Asistencia). Las otras tres se encuentran en los locales de las Uniones Regionales de la UGTT en Mahdia, Kairuán y Bizerta, regiones en las que la emigración a Italia es importante.

La descripción de las tareas de las oficinas se ha establecido de común acuerdo entre las partes implicadas en virtud del acuerdo marco (artículo 2). El personal movilizado ha recibido formación y capacitación para adquirir las aptitudes necesarias para su misión de información, de asesoramiento y acompañamiento de las trabajadoras y trabajadores migrantes.

Desde 2017, este sindicalismo de servicio se dirige a una población más amplia. Se ha abierto una nueva oficina en Hammamet, en los locales de la UGTT, dedicada a ofrecer servicios a personas jubiladas italianas que han decidido establecerse en Túnez. Ahora todas las oficinas sindicales se dirigen también a las personas inmigrantes italianas en Túnez y a todas las categorías de trabajadoras y trabajadores tunecinos que emigran a Italia⁶. Por lo tanto, ya no deben dirigirse únicamente a los trabajadores agrícolas temporales.

PRIMEROS FRUTOS DE LA COLABORACIÓN SINDICAL EN TÚNEZ: GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD DE LOS DERECHOS PREVISTOS EN EL CONVENIO ITALO-TUNECINO DE SEGURIDAD SOCIAL

La responsabilidad general del gobierno de asegurar la administración adecuada de las instituciones y servicios de seguridad social en como se establece en el párrafo 2 del artículo 72 del convenio 102 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), implica que se debe garantizar protección y acceso igualitario a todas las personas, y que los propios servicios deben ser fáciles de utilizar y estar orientados al usuario⁷. Al asociar a la gestión de dichas instituciones y servicios a representantes de las personas protegidas, así como a representantes de los empleadores, el punto 1 del mencionado artículo 72 establece una garantía adicional frente al riesgo de que surjan obstáculos administrativos o tecnológicos que dificulten el acceso a las prestaciones.

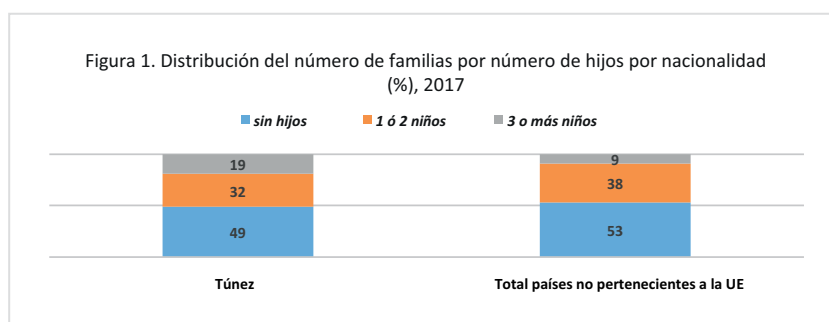
Por consiguiente, la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores tunecinos no solo depende del contenido del convenio, sino también de la dinámica que rodea su aplicación por parte de los organismos de la seguridad social en Italia y en Túnez. La gobernanza cotidiana de estas organizaciones es una marca de la calidad de atención a las personas beneficiarias. La estrecha colaboración entre las estructuras sindicales de la UGTT (Unión General Tunecina del Trabajo) y la oficina del INCA-CGIL (Instituto Nacional Confederado de Asistencia- Confederación General Italiana del Trabajo) en Túnez ha permitido resolver los problemas de la población tunecina, caracterizada por su gran vulnerabilidad frente a los obstáculos administrativos de la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS). Mediante su intermediación, las personas beneficiarias deben solicitar al organismo italiano de la seguridad social la exportación sus prestaciones de pensión social durante su estancia en Túnez.

⁶ Declaraciones del Secretario general de la UGTT a la TAP durante la ceremonia de apertura de la nueva oficina de atención a emigrantes tunecinos en Italia y a personas jubiladas italianas residentes en Nabeul, el 4 de febrero de 2020 (Tunis Afrique Presse-TAP, citado por el Observatorio Nacional de la Migración). <http://www.migration.nat.tn/fr/actualites/nouveau-bureau-d%E2%80%99assistance-aux-%C3%A9migr%C3%A9s-tunisiens-en-italie-et-aux-retrait%C3%A9s-italiens-r%C3%A9sidents-%C3%A0-nabeul>

⁷ C 102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

a) Los trabajadores agrícolas temporales han obtenido su derecho a las prestaciones familiares

Se conceden subsidios familiares por hijos que residen en Túnez con un límite de cuatro hijas o hijos que se han permanecido en Túnez. Para las trabajadoras y trabajadores del sector agrícola y para los pensionistas o rentistas, es el Instituto Nacional de Previsión Social italiano (INPS) quien entrega estos subsidios una vez que se han cumplido las formalidades requeridas⁸. Tales subsidios constituyen un componente imprescindible de los ingresos de los trabajadores agrícolas temporales, que no tienen derecho a la reagrupación familiar. El tamaño de sus familias es similar al de los inmigrantes tunecinos. En promedio, el 51% de los migrantes tunecinos en Italia tienen descendencia. De estas, las que tienen 3 o más hijas/os constituyen el 19%, frente al 9% de las personas inmigrantes no europeas (véase el gráfico a continuación).



Fuente: Instituto nazionale di statistica – ISTAT ('Instituto Nacional de Estadística', Italia) 2017.

Muchos trabajadores agrícolas temporales se quejan en la oficina sindical de la excesiva demora en el envío de sus solicitudes de subsidio familiar al INPS (Instituto Nacional de Previsión Social italiano), o bien de que se les deniega la prestación al considerar mal rellenado el formulario⁹ a pesar de que, en la mayoría de los casos, las trabajadoras o trabajadores cumplen los requisitos previstos en el convenio bilateral¹⁰. En este contexto, los principales factores que originan los problemas de estas personas beneficiarias tunecinas son la falta de servicios de asesoramiento y acompañamiento en las oficinas locales de la Caja Nacional de la Seguridad Social y las carencias en la cualificación

⁸ El formulario que acredita el derecho de las trabajadoras y trabajadores a los subsidios familiares en Italia es el «I/TN6» que expide el INPS en Italia y es completado por la CNSS en Túnez. Cada año, la persona beneficiaria o quien custodia a las hijas/os en Túnez debe solicitar a la oficina regional o local de la CNSS correspondiente a su lugar de residencia que le entregue dicho formulario.

⁹ El escaso nivel de instrucción de las trabajadoras y trabajadores no facilita el acceso a sus derechos mediante la tramitación telemática.

¹⁰ Entrevista en febrero de 2020 con Mustapha Aouini, a cargo de la coordinación de las oficinas sindicales de UGTT-INCA en Túnez.

de sus agentes. Esta situación es recurrente desde 2015, fecha desde la cual los trabajadores agrícolas temporales deben acudir a la CNSS (Caja Nacional de la Seguridad Social) para presentar su solicitud al INPS durante su estancia en Túnez¹¹. La magnitud de este problema llevó al organismo italiano de la seguridad social a reconocer en marzo de 2018 la existencia de “problemas críticos en el flujo de intercambio de información sobre prestaciones familiares entre Italia y Túnez”¹².

En enero y febrero de 2020, 700 trabajadoras y trabajadores agrícolas pudieron obtener su derecho a las prestaciones familiares gracias a la intervención de la oficina sindical de UGTT-INCA.

b) Los pensionistas tunecinos, segunda víctima de la mala gobernanza de la Caja Nacional de la Seguridad Social, obtuvieron su pensión de jubilación

Entre 2019 y 2018, ha ido creciendo el flujo anual de personas jubiladas que han trabajado como inmigrantes en Italia. Su número pasó de 1886 a 4389¹³. La proporción de pensionistas que reciben apoyo a los ingresos alcanza el 90% del número total de pensionistas en 2018¹⁴, porque no tienen recursos suficientes para financiar su jubilación. El promedio anual de la pensión de jubilación es de 6910 euros, lo que supone unos 576 euros al mes¹⁵.

Muchas personas que vienen a las oficinas sindicales subrayan la falta de respuesta a su solicitud de pensión de jubilación anticipada, de incapacidad o de vejez presentada en la CNSS (Caja Nacional de la Seguridad Social). La verificación de sus expedientes a través de la oficina del INCA (Instituto Nacional Confederale de Asistencia) en la ciudad de Túnez¹⁶ reveló que «el 90% de los casos recibidos tienen derecho a la pensión solicitada, pero su expediente no se ha transmitido al INPS (Instituto Nacional de Previsión Social italiano) o el formulario no se ha cumplimentado correctamente». Por otra parte, «la administración central

¹¹ Entrevista con Mustapha Aouini, op. cit.

¹² Véase Operai agricoli tunisini: indicazioni per le domande ANF, 9 de marzo 2018.

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=51698>

En su mensaje núm. 1027 del 7 de marzo de 2018, el INPS indica el procedimiento para cumplimentar el formulario I/TN6 por parte de las trabajadoras y trabajadores agrícolas tunecinos. En caso de no cumplir el procedimiento, la persona perderá sus derechos.

¹³ Base de datos del INPS sobre los pensionistas, consultada en marzo de 2020. La base de datos ya no es accesible al público en virtud del Código de Administración Digital.

<https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/extladi/index.jsp> (Consultado el 21.03.2020).

¹⁴ Es decir, 3966 de 4389 personas jubiladas (según datos del INPS, 2018).

¹⁵ Datos del INPS, 2017.

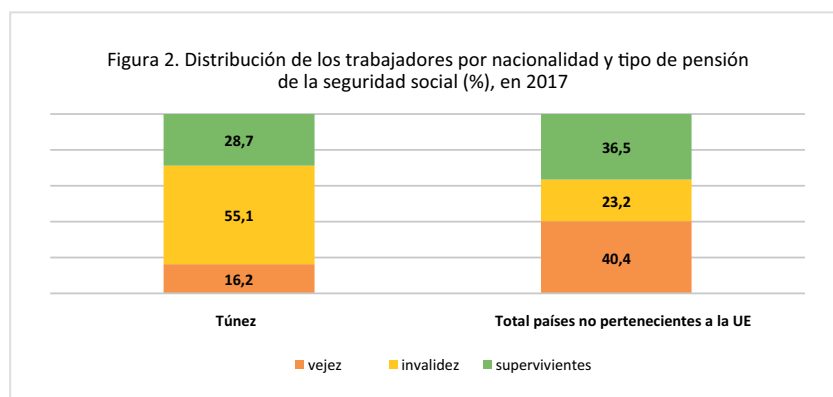
<https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/extpens/index01.jsp>

¹⁶ La oficina tiene derecho a acceder a la base de datos del INPS para examinar la situación de una persona beneficiaria.

tarda un año en enviar las solicitudes al INPS»¹⁷. Por descontado, esas personas beneficiarias obtuvieron su derecho tras la intervención de la oficina sindical en la que se concreta la colaboración sindical entre la UGTT y la CGIL.

c) Por fin los sobrevivientes de muchos trabajadoras y trabajadores víctimas de accidentes laborales mortales han obtenido su pensión social

Los migrantes tunecinos trabajan en empleos que los exponen a accidentes laborales y enfermedades profesionales, por ese motivo más de la mitad de las personas beneficiarias de pensiones reciben una pensión de invalidez (véase el gráfico a continuación). Algunos trabajadores murieron jóvenes porque trabajaban en los invernaderos, la construcción o la industria siderúrgica»¹⁸. La intervención de la oficina sindical UGTT-INCA ante los organismos de seguridad social permitió a las personas beneficiarias obtener su derecho a la prestación de pensión de invalidez.



Fuente: Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. *Rapporto comunità tunisina in Italia* ('Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales. Informe sobre la comunidad tunecina en Italia). 2018

LA COOPERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL OFRECE PERSPECTIVAS DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE PARA LAS PERSONAS INMIGRANTES TUNECINAS EN ITALIA

En un mundo globalizado, la acción a nivel nacional para el reconocimiento de los derechos fundamentales ya no es suficiente. Es esencial actuar de manera solidaria para que las trabajadoras y trabajadores migrantes se organicen y luchen para obtener su derecho a un trabajo decente y para ser respetados a lo

¹⁷ Entrevista a Mustapha Aouini, op. cit.

¹⁸ Ibid.

largo de todo su recorrido geográfico. El acuerdo de cooperación sindical entre la UGTT y la CGIL permite, como se prevé en su acuerdo marco, “intercambiar entre las organizaciones sindicales italianas y tunecinas información, experiencias y buenas prácticas relativas al seguimiento de la situación de las trabajadoras y trabajadores tunecinos empleados en Italia”. El programa sindical de promoción del trabajo decente podría desarrollarse en torno a estos dos ejes:

a) Reivindicar la reforma de la gobernanza de la Caja Nacional de Seguridad Social debería ser una prioridad en el programa de la UGTT

Con el fin de mejorar su rendimiento y su eficacia, el INPS (Instituto Nacional de Previsión Social italiano) se ha convertido en una administración digital que opera completamente en línea. La comunicación y las operaciones internas y externas se realizan enteramente por vía telemática. Las personas afiliadas, las empresas y las organizaciones tienen acceso a todos los servicios directamente desde su hogar u oficinas, por internet o por teléfono. En ese sentido, un elemento crucial de los objetivos del INPS es el refuerzo de la imagen de transparencia, entre otras cosas por medio de una carta de servicios que tiene por objeto garantizar una comunicación clara y comprensible de sus objetivos y de las modalidades de acceso a los servicios y de los plazos para su ejecución por los usuarios. El Comité Único de Garantía (CUG) creado en 2016, está destinado a luchar contra el fenómeno de la corrupción y a reforzar la eficacia del trabajo público para proporcionar a los ciudadanos, en el día a día, un servicio público de calidad¹⁹. A principios de 2018, el INPS presentó el proyecto «New Business Intelligence System», cuyo objetivo es instaurar un sistema de información que trate los datos de manera masiva, permitiendo la detección e interceptación de los riesgos potenciales de fraude, así como la constatación de los fraudes cometidos²⁰. En Italia, el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores está optimizado gracias a la existencia de un sindicalismo de servicios que desempeña, con el apoyo del Estado, un papel de asesor e intermediario entre los trabajadores y los organismos de la seguridad social²¹.

Por otra parte, la gobernanza del organismo público de la seguridad social en Túnez es completamente diferente. Está dominada por el gobierno, y los interlocutores sociales solo desempeñan un papel consultivo y de asesoramiento. La Caja Nacional de la Seguridad Social no tiene obligación ante las personas

¹⁹ Ver las misiones del Comité Único de Garantía (Comitato Unico di Garanzia). <https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?sPathID=%3b0%3b51646%3b50111%3b&lastMenu=50111&iMenu=11&iNodo=50111&p4=2>

²⁰ INPS. Nuevo Sistema de Inteligencia de Negocios (Nuovo Sistema di Business Intelligence). <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=52284>

²¹ En Italia, se confió a los sindicatos la gestión de misiones de interés general aseguradas por los patronati. Dichos organismos de asistencia en el cumplimiento de las formalidades administrativas (pensiones, asignaciones familiares, accidentes laborales, etc.) permiten a los sindicatos entrar en contacto con un gran número de trabajadoras y trabajadores italianos y extranjeros. Ese es el papel del INCA, creado por CGIL.

beneficiarias de satisfacer sus necesidades reconocidas en el convenio ítalo-tunecino de seguridad social. Por consiguiente, no es sorprendente que su administración central y sus oficinas regionales violen en la práctica los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Estos, sus cónyuges sobrevivientes y sus huérfanos perciben las demoras en la tramitación de los expedientes y la falta de asesoría y acompañamiento en trámites administrativos complejos como un medio empleado por las autoridades para disuadirlos de presentar sus solicitudes o sus reclamaciones.

b) La gran participación sindical de las personas inmigrantes tunecinas en Italia es una ventaja para garantizar la durabilidad de la cooperación sindical a favor de la promoción de un trabajo decente para todas y todos

Nuestro estudio sobre el empleo, las condiciones de trabajo y la participación sindical de las trabajadoras y trabajadores tunecinos en Italia ayuda a la UGTT a dirigir su cooperación sindical en su favor²². La intensa participación sindical de las personas inmigrantes tunecinas²³ es una ventaja en la lucha por el trabajo decente para las personas tunecinas en todo el territorio italiano y en todos los sectores económicos en los que trabajan. Los sindicalistas tunecinos están de hecho presentes en el norte²⁴ como en el centro y el sur de Italia, y están en todos los sectores económicos de inserción profesional de las personas inmigrantes de Túnez: la agricultura y la industria agroalimentaria, la construcción, el comercio, la metalurgia, el turismo y otros servicios (véase la tabla a continuación).

Podrían movilizarse en torno a la lucha contra las prácticas de contratación engañosas y coercitivas que someten a las personas migrantes a trabajos forzados y a la trata de personas, contra las prácticas de remuneración indecente que exponen a las personas migrantes al riesgo de pobreza laboral, y también en torno a los accidentes y enfermedades laborales que padecen los tunecinos, como muestra la elevada proporción de titulares de pensiones de invalidez.

La decisión adoptada en 2017 para ampliar la población destinataria del acuerdo marco sindical UGTT-CGIL a todas las trabajadoras y trabajadores tunecinos, además de los trabajadores agrícolas temporales, es muy pertinente, porque permite adaptar mejor la acción sindical a la realidad del mercado laboral italiano. El potencial de recursos sindicales tunecinos en Italia permite que la cooperación de ambas centrales sindicales asuma ese desafío. Al crear estructuras sindicales para atender a trabajadoras y trabajadores migrantes tunecinos e italianos, la

²² Ben Sedrine Saïd. *Emploi, conditions de travail et participation syndicale des travailleurs tunisiens migrants en Italie*. Fundación Friedrich Ebert. Serie del proyecto regional PROMIG-FES (2017-2020), núm. 6/2020.

²³ La tasa de afiliación sindical de las personas asalariadas tunecinas es del 52% contando las personas afiliadas a todas las centrales sindicales italianas, es decir, una tasa superior a la media de Italia (35%). Cálculo del autor (Ben Sedrine Saïd, 2020. op. cit.).

²⁴ Esta región acoge el 59% de las personas inmigrantes tunecinas.

colaboración sindical entre la UGTT y la CGIL refuerza así los recursos de su contrapoder sindical transnacional en favor de la promoción de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes.

Tabla. Distribución de los afiliados tunecinos a la CGIL en abril de 2019

Federaciones profesionales	Efectivos	Porcentaje
FLAI organiza a las trabajadoras y trabajadores agrícolas y de la industria agroalimentaria	2720	27,8
SPI es el sindicato que organiza y protege a las trabajadoras y trabajadores jubilados y a los sobrevivientes	2013	20,6
FILLEA organiza a las trabajadoras y trabajadores de la construcción y de los sectores de producción relacionados, madera y mobiliario, materiales de construcción, cemento, cal y yeso, ladrillos, hormigón, piedra y productos de la industria extractiva o cantera.	1476	15,1
FILCAMS organiza a las trabajadoras y trabajadores del comercio, el turismo y los servicios	1128	11,5
FIOM organiza a las trabajadoras y trabajadores del sector de la metalurgia	795	8,1
FILT organiza a las trabajadoras y trabajadores del transporte	492	5,0
FILCTEM organiza a las trabajadoras y trabajadores de la industria química y farmacéutica, artesanía, textil-confección, zapatos, caucho-plástico, cristal, curtidos y cuero, cerámica y azulejos, vidrio, lavanderías industriales, lámparas y vitrinas, energía (petróleo, transporte de gas, minas), servicios de alta tecnología (electricidad, agua, gas)	364	3,7
FP organiza a las trabajadoras y trabajadores de la función pública	308	3,1
NDIL organiza a las trabajadoras y trabajadores interinos (o antiguos interinos) y atípicos	222	2,3
SLC organiza a las trabajadoras y trabajadores de los sectores de la comunicación	72	0,7
DISOCCUPATI (desempleado)	70	0,7
Otras actividades	70	0,7
FLC organiza a las trabajadoras y trabajadores del sector educativo-conocimiento (escuelas, universidades e investigación)	38	0,4
FISAC organiza a las trabajadoras y trabajadores del sector bancario y seguros	25	0,3
Total	9793	100

Fuente: Base de datos CGIL-Italia, consultada en abril de 2019.

CONCLUSIÓN

El mecanismo italiano de introducción de mano de obra extranjera mediante cuotas está previsto en la ley 40/1998. Desde entonces, el gobierno programa cuotas de entrada de trabajadoras y trabajadores extranjeros al territorio italiano para trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia. Los cupos se reservan para el trabajo agrícola y no agrícola de temporada. Se privilegia a los Estados que hayan concluido un acuerdo de mano de obra con Italia, como Túnez. Los empleadores que deseen contratar trabajadoras y trabajadores extranjeros deben presentar una solicitud nominativa. El Ministerio del Interior publica posteriormente la lista de solicitudes aceptadas. De este modo, las trabajadoras y trabajadores obtienen un visado de entrada y, una vez en Italia, un permiso de residencia de una duración máxima de nueve meses, duración que se corresponde con la del contrato de trabajo. Al final del contrato, se espera que la trabajadora o trabajador regrese a su país.

La limitación de la estancia al contrato laboral, así como el mandamiento judicial de regreso al país de origen al final del contrato, favorecen la dependencia y ciertas formas de sumisión a los empleadores. Además, el mecanismo es objeto de diversas tergiversaciones, incluyendo fraudes en perjuicio de las personas migrantes realizadas por el mecanismo mafioso de intermediación informal (el caporalato). Las deficiencias en cuanto al trabajo decente que sufren las personas migrantes tunecinas no se limitan a la primera etapa de su recorrido migratorio o durante el ejercicio de su empleo en Italia, sino que también se topan con dificultades de acceso a sus derechos sociales previstos por el convenio ítalo-tunecino en materia de seguridad social durante sus estancias temporales en Túnez o al llegar a la jubilación, por motivo de la ineficacia organizativa de la Caja Nacional de la Seguridad Social.

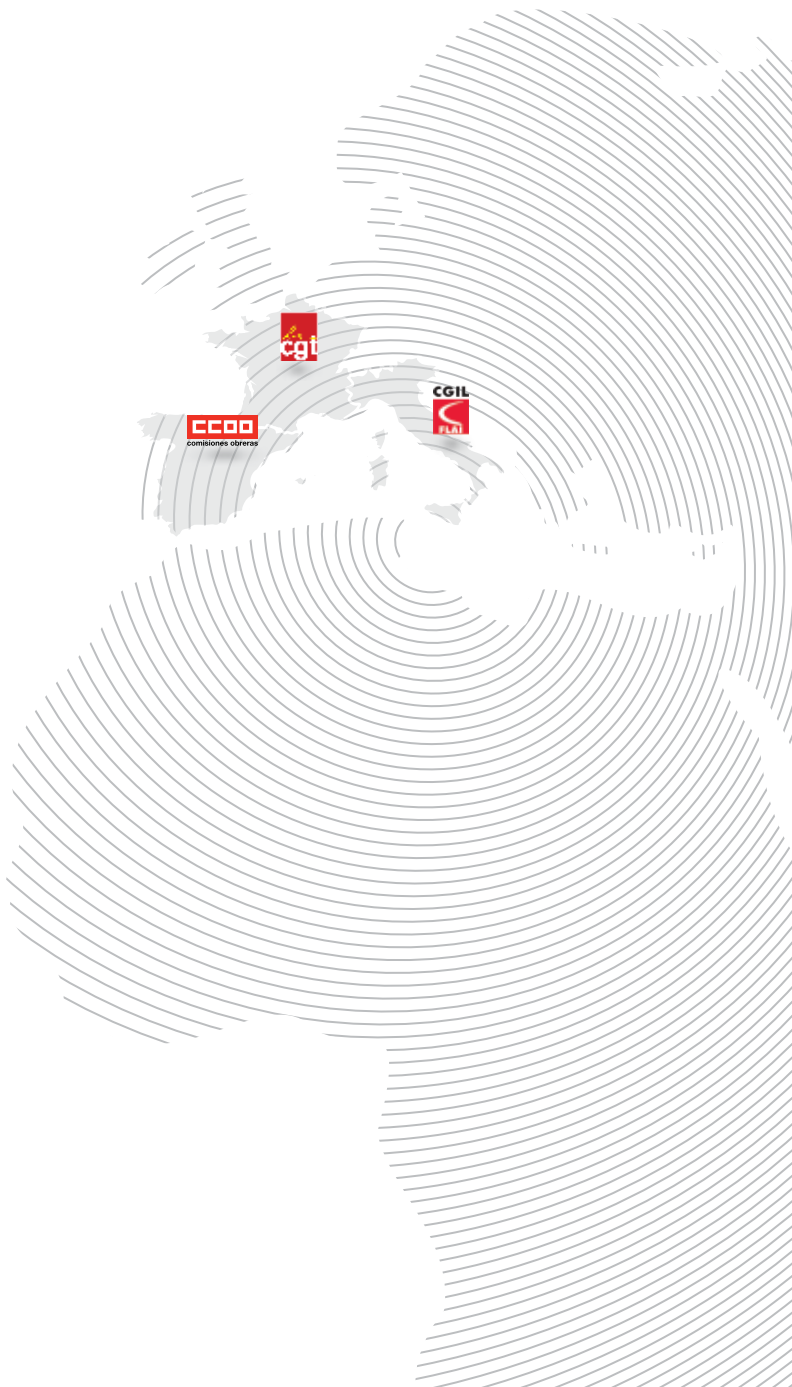
La creación en Túnez de una estructura dedicada a la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes tunecinos constituye al tiempo el nacimiento de un sindicalismo de servicios, articulado en base al sindicalismo de militancia de la UGTT, y la convergencia de su estrategia sindical con la de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) a favor de la promoción de la migración equitativa y justa. El desarrollo de su colaboración intersindical en torno a los dos ejes recomendados anteriormente tiene por objeto garantizar la movilización óptima de los recursos de su poder sindical a lo largo de todo el recorrido geográfico de las trabajadoras y trabajadores migrantes tunecinos, de manera que se alcance dicho objetivo y se desarrolle la puesta en común y el intercambio de buenas prácticas sindicales.

El modelo organizativo de la UGTT, dominado por la participación sindical de trabajadoras y trabajadores del sector público, constituye por consiguiente un obstáculo para el desarrollo de la participación sindical de otras categorías de trabajadoras y trabajadores, así como para la sostenibilidad y eficacia de la cooperación sindical entre Italia y Túnez. Así la UGTT debe asumir el reto de

introducir un proyecto de renovación de su modelo de organización que aspira a una mayor legitimidad de la central sindical como representante de todas las trabajadoras y trabajadores en Túnez (nacionales y extranjeros)²⁵, e igualmente de las trabajadoras y trabajadores tunecinos en el extranjero. Desde ese punto de vista, el «sindicalismo de servicios» y el «sindicalismo de militancia» deberían complementarse y reforzarse mutuamente.

²⁵ Ben Sedrine Saïd (dir.) y Amami Mongi. *Le renouveau syndical, pilier de l'avenir du travail décent en Tunisie*. Ed. Friedrich Ebert Stiftung, mayo de 2020.

EUROPA



SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y MARCO DE INTERVENCIÓN DE CC.OO DURANTE LAS CAMPAÑAS AGRÍCOLAS DE TEMPORADA EN ESPAÑA

José Antonio MORENO DÍAZ

INTRODUCCIÓN

España es un país con una notable tradición de producción agrícola tanto intensiva como extensiva, la cual es predominante en algunas Comunidades Autónomas. Si bien históricamente la mano de obra autóctona española cubría las necesidades de ese sector, el abandono del ámbito laboral agrario derivado de las malas condiciones del mismo, hizo necesaria la movilidad interna entre diferentes campañas agrícolas, para finalmente instar a la incorporación de trabajadores extranjeros a dichas campañas.

La ignorancia del marco laboral español y sus difíciles condiciones en el sector agrario, además del factor decisivo de la extranjería en su estatus sociolaboral, requieren un seguimiento sindical constante para proteger los derechos de los trabajadores extranjeros. Pese a la implicación sindical constante, la aplicación de mecanismos de diálogo social y la existencia en España de estructuras institucionales de cooperación, observación y vigilancia, lograr unas condiciones laborales basadas en el derecho - en ámbitos salariales, de seguridad e higiene - constituye un gran reto en un sector empresarial poco permeables a las mejoras.

Exponiendo los desafíos de derechos humanos que caracterizan al sector agrícola en España, este artículo destaca las acciones sindicales a favor de los trabajadores migrantes temporeros, particularmente vulnerables desde una perspectiva de múltiples actores, sectorial y de género, enfocándose sobre el proceso de acción de la confederación sindical de Comisiones Obreras (CC.OO)¹ y sobre los recursos sindicales movilizados. Al final del texto abordaremos unas propuestas para la promoción de los derechos y condiciones laborales de trabajadores migrantes de temporada en España.

UN MODELO DE DESARROLLO QUE HA IMPUESTO LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES

En la década de los noventa, en España existía una situación en el mercado de trabajo agrario caracterizada por un desigual desarrollo económico regional.

¹ Comisiones Obreras es el mayor sindicato en España en términos de número de personas afiliadas y de delegados elegidos durante las votaciones sindicales.
<https://www.ccoo.es>

Por regla general, las zonas geográficas de mayor riqueza productiva y bajas tasas de paro no disponían de los trabajadores necesarios para cubrir momentos puntuales de su producción, especialmente en el sector agrícola.

Los periodos de recolección y otras tareas agrícolas concretas originaban desplazamientos incontrolados de hombres y mujeres trabajadoras que no podían ser absorbidos por las ofertas de empleo que se generaban, bien por desplazarse en fechas inadecuadas, o bien por ser el colectivo muy superior al necesario. Las localidades de destino de estas personas trabajadoras soportaban la afluencia de las mismas de forma muy precaria, y se veían superadas las previsiones de atención de los servicios sociales y sanitarios, generándose - en algunos casos - el colapso de éstos.

Por consiguiente, se hizo preciso sintonizar las necesidades de mano de obra reclamadas por los empresarios agrarios de las zonas de producción, con el contingente de personas trabajadoras que aceptaría su desplazamiento desde sus lugares de origen, evitando tanto la afluencia masiva de trabajadores, como la escasez de los mismos y facilitando así una gestión más respetuosa de las condiciones laborales.

Ante la necesidad comprobada de tener que integrar a trabajadores extranjeros en el sector agrícola, en 1997 se inició un diálogo entre la Administración General del Estado, los actores sociales (las federaciones sectoriales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores y las organizaciones agrícolas profesionales), así como la Federación Española de Municipios y Provincias, para organizar los flujos migratorios internos durante las diversas campañas de empleo estacional. Todo ello dio lugar a que en 1999 se desarrollara este primer Convenio Marco con un protocolo adicional que detallaba la intervención de los diferentes actores.

Dicho Protocolo incluye nuevas cláusulas que pretenden salir al paso de las eventuales dificultades que puedan presentarse para cubrir las necesidades de mano de obra, introduciendo para este fin la posibilidad de proponer ofertas de trabajo a trabajadores extranjeros en sus países de origen, una vez que se haya agotado la posibilidad de realizar contrataciones de trabajadores españoles, comunitarios o extranjeros legalmente establecidos en España.

Ya en este Convenio se apreciaba que la demanda de obra del sector primario tenía - año tras año - un creciente aumento de las personas trabajadoras que se desplazan desde sus países de origen, para lo cual era necesario establecer un marco común para realizar el análisis y planificaciones de las necesidades de mano de obra en el sector, la localización de la misma y su ordenación y correcta incorporación al trabajo. Este protocolo establecía ya, en sus cláusulas, el procedimiento a seguir, las condiciones laborales de las personas trabajadoras a contratar, su número, duración del contrato, garantía mínima de periodo de actividad continuada, organización y pago de viajes, así como las obligaciones de los empresarios con éstas.

LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO EN MATERIA DE MIGRACIÓN LABORAL

En el año 2004, el Gobierno plantea una reforma en profundidad del marco normativo que regulaba la inmigración en España mediante la reforma del reglamento de desarrollo de la denominada ley de extranjería.

Con ello se inicia un modelo de diálogo social en materia de migraciones laborales que se mantiene con todos los Gobiernos hasta el día de hoy: un modelo tripartito entre el Gobierno, las organizaciones patronales y los sindicatos.

En dicho reglamento se prevé un sistema específico para la contratación de trabajadores extranjeros para actividades de temporada o campaña, definiéndose el concepto y las hipotéticas actividades a desarrollar, así como estableciéndose unas obligaciones para los empleadores:

- la obligación de organizar el viaje del trabajador desde el país de origen hasta el mismo centro de trabajo, asumiendo el coste de 'al menos' uno de los trayectos, bien el de llegada o bien el de vuelta, así como
- la obligación de proporcionarle un alojamiento digno.

Por su parte, el trabajador debe retornar obligatoriamente a su país de origen a la finalización de la actividad laboral para la que vino a España.

Por otro lado, la experiencia desarrollada durante siete años de aplicación del Protocolo Adicional permitió la adopción en 2006 del Convenio para la Ordenación, Coordinación e Integración Sociolaboral de los Flujos Laborales en campañas Agrícolas de temporada². En 2007, la Dirección General de Inmigración de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales firmó también sendos convenios de colaboración entre las federaciones sectoriales de las organizaciones sindicales con el fin de armonizar sus actuaciones en el marco de dicho Convenio.

En este convenio se establece que se consideran personas trabajadoras migrantes a los Españoles en España, comunitarios, extranjeros residentes con autorización para trabajar y extranjeros no residentes contratados en su país de origen.

Desde ese momento, todo el trabajo de atención, gestión, seguimiento y control de los flujos migratorios laborales de personas trabajadoras temporeras españolas, llegando de otras comunidades autónomas, comunitarias y/o de terceros países se ha gestionado con diferentes Resoluciones, Órdenes Ministeriales, que regulan hasta la fecha las migraciones de personas nacionales, comunitarias o de países terceros de la UE, que entran a trabajar en España de manera regular.

² Suscrita por las organizaciones sindicales más representativas: la UGT y CCOO, las organizaciones profesionales agrarias, esta vez la UPA (ASAJA, COAG y UPA), la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Existe por tanto, un elenco de normativas, reglamentaciones, procedimientos, derechos y deberes de las partes que regulan los flujos migratorios con un contenido específico para el ámbito agrario de temporada. No obstante, se necesita una mayor coordinación de las administraciones públicas, más recursos técnicos, humanos y económicos, para activar y hacer eficaces los instrumentos disponibles. Parecen aún necesarias ciertas actualizaciones puntuales y sobre todo decisión política para hacerlos cumplir.

UN SECTOR QUE A PESAR DE TODO SIGUE CARACTERIZÁNDOSE POR « LA LEY DE LA JUNGLA »

Así lo ocurrido en Lleida, en Aragón en la comarca de Zaidín en 2017, en la recogida de ajos en Albacete en otras fechas, en explotaciones agrarias de Badajoz, donde la inspección encontró a niños trabajando en el campo, casos concretos de explotación laboral y atentados contra los derechos de las personas trabajadoras, en la recolección de cítricos en la Comunidad Valencia donde se constató el pago de salarios equivalentes al 50% de lo estipulado en el Convenio colectivo, el hacinamiento de trabajadores en la vendimia en Castilla la Mancha y otros hechos, todo esto son muestras palpables de una realidad a superar. Pero si a esto unimos, los hechos denunciados más recientemente en los campos de cultivo de fresa y frutos rojos en Huelva se evidencia aún más hoy, que es intolerable seguir permitiendo que unos malos empresarios agrarios hagan tanto daño al sector, incumpliendo convenios y normativas, cometiendo fraude, haciendo competencia desleal y explotando a las personas trabajadoras.

En esta línea es importante resaltar que cuando desde el Ministerio de Trabajo, en la primavera de 2020, se anunció un plan piloto específico de la Inspección de Trabajo para el ámbito agrario las reacciones de sectores empresariales fueron extraordinariamente hostiles cuando precisamente en este mismo año de manera muy frecuente se constataron casos muy recurrentes de explotación, esclavitud, tráfico de personas o delitos contra los derechos de los trabajadores³. Unas prácticas que se basan en las características del sector: el gran número y tamaño de las explotaciones, la dispersión de las mismas, el sistema de Seguridad Social, el marco de relaciones laborales, los métodos de trabajo, la temporalidad

³ Patricia Gallo. Cuando la explotación laboral mata: la muerte de un temporero. Hay derecho - Expansión, Madrid, 12 septiembre 2020.

<https://hayderecho.expansion.com/2020/09/12/cuando-la-explotacion-laboral-mata-la-muerte-de-un-temporero/>
Ver también:

<https://elpais.com/noticias/jornaleros/>

<https://elpais.com/espana/2020-06-30/detenidos-14-empresarios-agricolas-en-granada-acusados-de-explotar-a-sus-trabajadores.html>

https://www.abc.es/espana/castilla-la-mancha/abci-detenidos-cuatro-empresarios-albacete-tras-12-inspecciones-202008201139_noticia.html

<http://www.lamardeonuba.es/detenido-un-empresario-agricola-por-tener-trabajadores-migrantes-trabajando-en-su-finca-en-situacion-irregular/>

de los empleos, debilidad organizativa de los sindicatos de clase y las OPAS, etc. Todos los hechos evocados ilustran lo que puede ocurrir en cualquier explotación agrícola.

Así, las organizaciones sindicales, en primer término, pero también por el Congreso de los Diputados, agencias de certificación social europeas, informes independientes de ONG, la OIT, la Brigada contra la explotación laboral del Ministerio de Interior, etc., ponen de manifiesto un marco de relaciones laborales en el sector agrario donde impera “la ley de la selva”: existe competencia desleal entre empresarios y pequeños agricultores basada en una devaluación salarial inaceptable y unas condiciones laborales en materia de calidad en el empleo y en salud laboral inasumibles en la España del siglo XXI.

Una realidad que se visualiza cada vez con más frecuencia en los medios de comunicación mediante escenas dantescas de explotación laboral y de hacinamiento de trabajadores, ante lo cual no es posible permanecer impasibles. Todo ello, se da en un contexto de múltiples, graves y variados episodios de incumplimientos de normas y convenios laborales, casos evidentes de explotación laboral, fraude a la Seguridad Social, atentados contra los derechos de las personas trabajadoras, de casos denunciados de acoso y violencia contra las mujeres en explotaciones agrarias de nuestro país.

Lo anteriormente dicho se produce al mismo tiempo que asistimos, en los últimos años a, un crecimiento sin precedentes de la productividad en el sector agrario y la industria alimentaria, con espectaculares cifras de exportación. Pero que en ningún caso estas magnitudes del crecimiento económico se ven correspondidas con una actitud patronal que favorezca una mejor redistribución de la riqueza generada gracias a enormes sacrificios realizados por los trabajadores y trabajadoras.

Ello se traduce en un marco de relaciones laborales condicionado por la posición dominante de la gran distribución, cuya máxima expresión es el mecanismo de fijación de precios desde arriba, hacia abajo, la venta a pérdidas y la competencia desleal, que repercute en los eslabones más débiles de la cadena que son los productores y, sobre todo, los trabajadores y trabajadoras asalariadas por cuenta ajena.

Por otro lado, la falta de voluntad política para reformar desde un punto de vista global y estratégico el sector primario, hacer cumplir la legalidad vigente, acabar con normativas anacrónicas en materia sociolaboral y de Seguridad Social, etc., incrementan la vulnerabilidad de las personas que trabajan en el campo y a la vez refuerzan el poder de los empresarios.

PROPUESTAS ESPECÍFICAS DE COMISIONES OBRERAS

Comisiones Obreras plantea una serie de propuestas para mejorar el actual marco de relaciones laborales en el sector agrario, con la especificidad de las campañas de temporada, desde una visión global, considerando que es una

cuestión que no admite más demoras visto su peso estratégico en la economía española.

Las propuestas elaboradas y sometidas a debate en nuestras organizaciones sindicales constituyen escenarios a corto, medio y largo plazo, desde la constatación que requieren un amplio consenso. Pero, al mismo tiempo requieren de un decidido impulso político de las diferentes administraciones públicas para ponerlas en marcha de forma urgente.

Propuestas a corto plazo:

- Dinamizar el trabajo de las Comisiones Provinciales de Seguimiento de los Flujos Migratorios-órganos de seguimiento a nivel local- desplegando todas las funciones y competencias que recoge el Convenio Marco y ampliar progresivamente en su constitución en otras provincias y/o Comunidades Autónomas para facilitar una observación desde el terreno.
- Reforzar los servicios públicos en materia sanitaria, de Seguridad Social, servicios de extranjería, servicios sociales policía, etc., en las zonas receptoras de personas trabajadoras migrantes, para ello es esencial reforzar la estrecha colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias.
- Reforzar los recursos técnicos, económicos y humanos para combatir la explotación laboral y la trata con los mismos fines, estableciendo cruces informativos entre la Seguridad Social y otros organismos de la Administración General del Estado, para la detección de fraude en la declaración de jornadas reales declaradas y formación de funcionarios a tal fin, y reforzando la Inspección de Trabajo con presencia efectiva en el campo durante las campañas.
- Actualizar el Convenio Marco para la Ordenación y Coordinación de los Flujos migratorios laborales de carácter económicos, reforzando los dispositivos de asistencia (sanitarios, sociales, administrativos). Elaborar protocolos de actuación ante eventualidades o incidencias que se produzcan de toda índole.
- Financiar adecuadamente la puesta en marcha de la figura del intermediador social y mediadora intercultural con perspectiva de género y conocimiento de idiomas, recayendo dichas tareas de intermediación en los sindicatos representativos.
- Hacer obligatoria la formación en igualdad para encargados, capataces, manígeras y manígeros.
- Cumplir la ley de igualdad en todos sus términos, medidas de igualdad, planes de igualdad, protocolos de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

- Cumplir estrictamente las leyes de inmigración en los procedimientos de contratación en origen, de forma que el orden de prioridad en el acceso a las ofertas de empleo sea para los trabajadores, españoles, comunitarios y extranjeros residentes con autorización para trabajar.
- Participar en encuentros entre sindicatos y personas trabajadoras seleccionadas para asesorarles e informarles sobre las condiciones sociolaborales y los servicios sociales donde van a desarrollar su actividad.
- Mayor rigor en el control del cumplimiento por parte de los empleadores en las condiciones y garantías por la que se regula la Gestión Colectiva de contrataciones en Origen.
- Facilitar la presencia libre, real y efectiva de los sindicatos en el acceso a las explotaciones agrarias para ejercer el cometido asignado en el Convenio Marco para la Ordenación y Coordinación de los Flujos migratorios en materia de Asesoramiento e Información sociolaboral, así como para verificar el estado de los alojamientos habilitados para ellos.
- Dotar de recursos económicos para mejorar, reformar y en su caso construir, nuevos alojamientos adecuados para atender las demandas de los flujos migratorios laborales internos y externos.

PERSPECTIVAS Y RECOMENDACIONES A MEDIO Y LARGO PLAZO

Los hechos que constatan todos los agentes sociales en el sector agroalimentario y hemos denunciado los sindicatos han tenido consecuencias intolerables y vergonzantes para todo el sector, originando una importante pérdida de reputación de nuestro país en el ámbito internacional.

En COMISIONES OBRERAS somos partidarios de la contratación en los países de origen bajo las premisas, condiciones y garantías definidas anteriormente, pero no es aceptable convertir esta excepcionalidad en la regla general y sobre todo existiendo unos niveles de desempleo agrario tal altos en España: estamos asistiendo a una estrategia de los empleadores agrarios de quejarse permanentemente de que no hay mano de obra agrícola para el sector primario, seguir demandando el incremento de la contratación en origen, pero al mismo tiempo son estas patronales las primeras que no estimulan con sus propuestas e iniciativas que los trabajadores autóctonos, comunitarios o extranjeros residentes legalmente en España apuesten por el trabajo en el sector agrario. El hecho de que los trabajadores y trabajadoras españolas se marchen a realizar las tareas agrícolas a la flor fresca en Holanda, la fruta de Bélgica y a la fruta y vendimia de Francia habla por sí mismo.

Esta situación se traduce en anacrónicas prácticas empresariales de localizar colectivos de trabajadores con especiales condiciones para maximizar beneficios: en resumidas cuentas, que se busca la contratación en origen por la mayor

vulnerabilidad de estos colectivos debido a distintos factores y circunstancias que les rodean (extranjería, género, desconocimiento de la lengua, diferente cultura, diversidad de nacionalidades, condicionantes personales en la selección en origen, dispersión y alejamiento de las explotaciones, alojamiento en albergues, etc.).

Es necesario llevar a cabo reformas importantes que modifiquen de manera real y efectiva el actual marco de relaciones laborales del campo, para reducir los niveles de temporalidad, propiciar una mayor estabilidad y calidad en el empleo, hacer emerger el volumen del empleo sumergido, los delitos de cesión ilegal de trabajadores, acabar con la sangría de muertes por siniestralidad laboral (por ejemplo, vuelco de tractor) y velar por el cumplimiento de los convenios colectivos y con la normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.⁴

Por ello, para el establecimiento de reformas de mayor calado que basadas en modificaciones legislativas, Comisiones Obreras considera que sería oportuno la creación de una Comisión Interministerial entre el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación con participación de los agentes sociales. Esta comisión, utilizando como base la Moción aprobada por el Congreso de los Diputados el día 12 de Junio de 2018⁵ relativa a las condiciones de vida y trabajo de los temporeros y temporeras de las campañas agrícolas en España.

Desde esta perspectiva, los sindicatos se plantean las siguientes grandes propuestas a medio y largo plazo:

- Reconocimiento del mismo nivel de interlocución de los sindicatos de clase UGT-FICA y CCOO-INDUSTRIA que las Organizaciones Profesionales Agrarias, por parte del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y participación en los órganos de representación de este Ministerio.
- Establecimiento de la obligatoriedad del contrato por escrito en las relaciones laborales en el sector agrario.
- Adaptación normativa del contrato-fijo discontinuo a la realidad del sector agrario, así como para mejorar su acceso a los subsidios por desempleo y el fomento de su utilización en el sector agroalimentario.
- Ampliación de la cobertura de los Seguros Agrarios a las pérdidas de Empleo de los trabajadores/as eventuales agrarios motivadas por causas ajenas a estos (incidencias climatológicas, crisis alimentarias, etc.)

⁴ No es aceptable el incumplimiento de los convenios colectivos por la actitud de empresarios desaprensivos y se debe exigir que las OPA (Organizaciones Profesionales Agrarias) sean los garantes del cumplimiento de los convenios colectivos ante sus representados.

⁵ Ver Moción consecuencia de interpelación urgente sobre las condiciones de vida y trabajo de los temporeros de las campañas agrícolas en España, Congreso de los Diputados, Madrid 31 Mayo 2018.
http://www.congreso.es/backoffice_doc/prensa/notas_prensa/60235_1528810970418.pdf
 Diario de sesiones del Congreso de los Diputados, año 2018 (específicamente a partir página 42).
http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/DS/PL/DSCD-12-PL-128.PDF

- Integración de los regímenes especiales de la Seguridad Social en el Régimen General a todos los efectos, tanto de cotización como de prestaciones (frutas y hortalizas, tomate fresco para la exportación).

CONCLUSIÓN

El sector agrícola sufre un déficit de trabajadores para responder a sus necesidades de mano de obra intensiva, especialmente en el momento de las cosechas de temporada o campañas. Es necesario un cambio de las condiciones de trabajo en el sector, que haga atractivo trabajar en el campo y que asiente la población en el medio rural, que ponga en valor el sector agrario y a las personas, su modernización, así como mejorar las rentas y la calidad de vida de éstas.

Desde hace bastantes años, Comisiones Obreras han estado al frente de todas las propuestas de ordenación de los flujos migratorios laborales y de la mejora de las condiciones de su trabajo, el control y cómputo de jornada, los desplazamientos, los albergues y alojamientos, etc. Igualmente, Comisiones Obreras ha sido y debe seguir siendo la vanguardia para exigir el cumplimiento de los convenios colectivos y de las diferentes reglamentaciones laborales que favorezcan las mejores condiciones de vida y trabajo para todos los trabajadores representados.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, es importante incorporar las situaciones excepcionales de emergencias especialmente a favor de mujeres migrantes trabajadoras agrícolas de temporada en España.

Durante los meses de enero y febrero 2020, se desplazaron a España algo más de 7000 mujeres trabajadoras marroquíes para la campaña de la recogida de fresa y frutos rojos en Huelva en el marco de la gestión colectiva de contratación en origen para actividades de temporada. Como consecuencia del cierre fronterizo por las autoridades marroquíes, una parte de dichas mujeres no ha podido regresar a sus hogares una vez terminada su actividad laboral.

A pesar de la apertura de varios canales diplomáticos con el Gobierno de Marruecos, con la intermediación de los sindicatos,⁶ a fin de abrir una “ventana” temporal en la frontera para que estas mujeres puedan retornar con sus familias, pero ha sido en vano, provocando una rápida degradación de la situación humanitaria.⁷

En paralelo, hemos asistido a la reiteración del manido discurso de los empresarios agrícolas sobre necesidades exorbitadas de mano de obra extranjera tras el anuncio del confinamiento en marzo de 2020. La cantidad de peticiones

⁶ Comisiones Obreras envió una carta a la Embajadora del Reino de Marruecos en España para lograr una apertura excepcional de la frontera.

⁷ Las organizaciones agrarias han ofrecido entonces la posibilidad de seguir usando los alojamientos más allá de la finalización de sus actividades laborales.

formuladas informalmente y transmitidas a través de un amplio número de medios de comunicación e informativos rondaban los 150.000 trabajadores cuando por ejemplo el dato oficial de la campaña 2018-2019 son 18.975 autorizaciones⁸.

Tanto en un caso como en otro, esta gestión se traduce claramente la mercantilización extrema de la mano de obra en el sector, interpelando tanto a los sindicatos de los países de origen como de destino. Al exponer el marco de intervención y regulación de los sindicatos españoles, este artículo viene a consolidar el repertorio de acciones de las organizaciones miembros de la RSMMS a favor de la protección de los derechos de todos los trabajadores, tanto extranjeros como nacionales.

⁸ Fuente: Secretaría de Estado de Migraciones para programa GECCO.

LA LUCHA POR LOS DERECHOS Y LA ACOGIDA DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES «SIN PAPELES» EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LA CGT

Marilyne POULAIN

INTRODUCCIÓN

La existencia de una fuerza de trabajo en «situación irregular», sin permiso de trabajo, no es algo exclusivo de Francia, se encuentra en todos los continentes y es objeto de diversos tratamientos por parte de los Estados¹. Esa realidad tiene el mismo fin: la sobreexplotación en ausencia de derechos protectores. Las dificultades inherentes a los obstáculos a su regularización administrativa hacen que los migrantes no tengan otra opción que trabajar sin ser declarados.

Las huelgas iniciadas a principios de los años 2000 permitieron desencadenar un proceso de negociación con el Estado, así como la redacción en 2012 de una circular² que detalla los criterios de regularización, cuyo anexo ha sido revisado en 2018³. Estos documentos precisan y consolidan la posibilidad de admisión excepcional a la residencia por medio del trabajo, bajo ciertas condiciones.

Para la Confederación General del Trabajo (CGT), las trabajadoras y trabajadores «sin papeles» son trabajadores como los demás. Esos trabajadores, como todos los trabajadores, deben tener acceso a las permanencias sindicales de la organización. Para que estos principios sean una realidad, la existencia perenne de lugares de acogida en las delegaciones departamentales (UD, por sus siglas en francés) y en las delegaciones locales (UL, ídem), es necesaria para organizar los contactos con los trabajadores sin papeles en relación con los sindicatos y las federaciones; se trata de un *savoir-faire* resultado de las luchas históricas que facilita la organización de la solidaridad entre trabajadores.

Existen así dos procedimientos posibles para obtener la regularización de los trabajadores migrantes. El primero consiste en la entrega individual de expedientes personales en el estricto marco de la circular. El segundo consiste en la entrega colectiva de expedientes en el contexto de una huelga en una

¹ Los ejemplos más evidentes los tenemos en los trabajadores irregulares latinoamericanos en Estados Unidos, los trabajadores del subcontinente indio en los países del Golfo, los trabajadores palestinos en Israel, los trabajadores rurales sin permiso en China, etc.

² Circular n° NOR INTK1229185C, también conocida como «la circular Valls».

Objeto: *Conditions d'examen des demandes d'admission au séjour déposées par des ressortissants étrangers en situation irrégulière dans le cadre des dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile* ['Condiciones de examen de las demandas de admisión de residencia presentadas por ciudadanos extranjeros en situación irregular en el marco de las disposiciones del Código sobre la Entrada y Residencia de Extranjeros y el Derecho de Asilo']. París, el 28 de noviembre de 2012.

<http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&t=44486>

³ Esta revisión consistió en una actualización del apartado de «preguntas frecuentes» (*FAQ, foire aux questions*).

empresa, un conflicto laboral que posibilita una revisión excepcional de ciertos criterios determinados por la circular.

Cada regularización es en una lucha de resultado incierto, ya sea en el marco de la estricta aplicación de la circular o siguiendo un procedimiento excepcional conquistado gracias a una huelga. Por todo esto, el meollo mismo del reto al que nos enfrentamos consiste en lograr convencer a las trabajadoras y trabajadores sin papeles para que se organicen y desarrollen actuaciones colectivas y huelgas para hacer valer sus derechos.

El presente artículo describe los procesos, los procedimientos operativos y los conocimientos adquiridos de la CGT en materia de organización y regularización de los trabajadores sin papeles en Francia. Se inscribe en el marco del intercambio de experiencias entre los miembros de la RSMMS⁴ y pone de relieve el doble imperativo que deben asumir los sindicatos: impulsar el desarrollo del marco normativo y, a la vez, asegurarse de su aplicación.

La inmigración en Francia en cifras

Según el Insee⁵, 6,7 millones de inmigrantes vivían en Francia en 2019, lo que representa el 9,9% de la población total francesa (67 millones). De los mismos, 2,5 millones (37%) han adquirido la nacionalidad francesa. Así que, la población extranjera residente en Francia⁶ se eleva a 4,9 millones de personas, es decir, el 7,4% de la población total. Según el Ministerio del Interior (datos provisionales de 2019)⁷, Francia ha concedido 274.676 permisos de residencia. La mayoría de dichos permisos han sido concedidos por razones familiares (90.068), académicas (90.006) y, muy por detrás, por motivos humanitarios (36.276) y económicos (38.671).

Con respecto a los inmigrantes en situación irregular, resulta imposible, por definición, obtener una cifra incontestable. Basándonos en datos del sistema público de salud francés (AME) que permite a los extranjeros en situación irregular el acceso gratuito a la atención médica, el número de beneficiarios era de 318.016 personas, a fecha del 31 de diciembre de 2018. Pero el número real de sin papeles es muy probablemente más elevado, pues muchos de ellos no recurren a este servicio, que sigue sometido a ciertas condiciones⁸.

⁴ Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas.

⁵ Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (Insee). *Estimations de population 2019*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3633212>

⁶ Conjunto de personas que residen en Francia pero no poseen la nacionalidad francesa, según el Insee.

⁷ Ministerio del Interior. *Statistiques - Essentiel de l'immigration - Chiffres clés*, 12 de junio de 2020. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Statistiques/Essentiel-de-l-immigration/Chiffres-cles>

⁸ Hay que cumplir tres condiciones para poder beneficiarse del AME, a saber: identificarse, tener una residencia estable y cumplir con los límites de recursos. <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/situations-particulieres/situation-irreguliere-ame>

¡UNAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES COMO OTROS CUALQUIERA!

Contrariamente a lo que mucha gente piensa, los trabajadores en situación irregular poseen unos derechos inalienables. Aunque sean empleados de forma irregular, la ley del 17 de octubre de 1981 detalla las obligaciones de su empleador. En aplicación del artículo L. 8252-1 y 2 del estatuto de los trabajadores francés, este tipo de trabajadores, aunque no cuenten con permiso de trabajo, son efectivamente considerados asalariados formalmente contratados en lo relativo a las vacaciones, la duración de la jornada laboral, las pausas y los descansos, e incluso a las normativas relacionadas con la salud y la seguridad en el puesto de trabajo, la percepción del salario acordado y de indemnizaciones a las que el trabajador sin papeles puede optar en caso de terminación del contrato.

Sin embargo, la existencia de estos derechos y de la «circular Valls» no está impidiendo una explotación cada vez más cruda de su fuerza de trabajo. Se trata de trabajadores en su mayor parte no declarados o que trabajan con «identidades prestadas»⁹. Esta precariedad los predispone a resultar especialmente sobreexplotados, debido a su situación de especial vulnerabilidad. Se ven a menudo obligados a jornadas laborales flexibles, son exprimidos a placer del empleador y pueden verse sometidos a condiciones de trabajo indignas. La experiencia sindical nos demuestra que estos trabajadores extranjeros ocupan puestos caracterizados por la sigla «3D», los empleos más duros: *“Dirty, Dangerous, Demanding”* (sucios, peligrosos y exigentes). Suelen ser empleados básicamente en aquellos sectores que no pueden deslocalizarse, como la hostelería, la restauración, la construcción, la limpieza, la seguridad, los cuidados personales, la logística, la recogida y selección de desechos, etc.; y muy a menudo en régimen de subcontratación o de trabajo temporal, estatutos que faciliten las pantallas entre prestadores y ordenantes. Son a menudo víctimas de discriminaciones en sus lugares de trabajo y suelen ser destinados a las tareas más duras y peligrosas, debido a sus orígenes y a su situación administrativa. La CGT, con el apoyo del Défenseur de Droits¹⁰, ha podido demostrar, por primera vez en Francia, una situación de discriminación racista sistemática en el sector de la construcción y obras públicas¹¹, según una sentencia del Tribunal Laboral de París, del 17 de diciembre de 2019 (Reportaje «Affaire du chantier de Breteuil», Droit ouvrier, abril de 2020).

⁹ Algunos trabajadores, debido a su situación administrativa, se ven obligados a trabajar con un «permiso de residencia prestado» por un tercero.

¹⁰ Instancia constitucional francesa independiente encargada de defender los derechos de los ciudadanos [similar al Defensor del Pueblo en España].

¹¹ BTP (Bâtiment et travaux publics).

LA EXISTENCIA DE ESPACIOS DE ACOGIDA PERMANENTES PARA DEFENDER LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Frente a esta situación, la CGT no puede aceptar semejante división de la mano de obra asalariada, sea cual sea su situación y su nacionalidad. Reivindica pues la igualdad de derechos de todas las trabajadoras y trabajadores, la igualdad de trato resumida en «por el mismo trabajo, el mismo salario» y el derecho automático al trabajo, sin restricciones ni vínculos particulares de subordinación, de todos los inmigrantes presentes en el territorio nacional, sea cual sea su situación (demandantes de asilo, rechazado, sin papeles, temporeros, desplazados, etc.). La CGT está en contra de que un asalariado y la regulación de su residencia dependan exclusivamente de un único contrato de trabajo, de un único empleador y de su buena voluntad, pues esto lo convierte en un trabajador vulnerable y desechable. La mayoría de estos trabajadores no cuenta con la presencia de la CGT en su empresa, debido al tipo de empleos referidos. Pero incluso cuando está presente, la defensa de su expediente ante la prefectura requiere la intervención y seguimiento de la delegación departamental (UD, por sus siglas en francés)¹², en colaboración con el sindicato y/o el sector implicado.

La CGT es consciente de esta situación particular y pone a disposición de esos trabajadores todas sus estructuras organizativas y herramientas¹³ necesarias para facilitar su acogida. Una buena acogida significa poner todo en marcha, colectivamente, para lograr que se respeten sus derechos y que sean regularizados. Numerosas delegaciones departamentales poseen ya espacios de acogida, tanto en la región parisina como en provincias. Resulta por lo tanto indispensable reorientar a estos trabajadores hacia estos espacios locales de atención sindical, si ya existen,¹⁴ o desarrollarlos con el apoyo del colectivo confederal. El punto de contacto confederal debe reorientar sistemáticamente a los asalariados hacia los espacios de acogida local, para que estos abran sus expedientes y organicen su sindicalización y la entrega de los mismos en las prefecturas, etc.

La experiencia nos demuestra que la continuidad de la acogida sindical brinda a los trabajadores una herramienta que responde a sus necesidades (en términos de regularización, condiciones y derechos laborales, etc.), además de convertirse también en uno de los factores que contribuyen al desarrollo de presión social mediante la acción colectiva. La CGT propone a las trabajadoras y trabajadores migrantes que se adhieran al sindicato, para poder así defender mejor sus intereses y que no se queden aislados. No obstante, como en el caso de cualquier otro trabajador, la sindicalización nunca debe ser un prerrequisito para que el sindicato intervenga y preste su apoyo. De hacer esto, nos estaríamos

¹² Estructura sindical en el nivel del departamento territorial.

¹³ *Guide syndical* ['Guía sindical'].

¹⁴ Véase la red territorial de la CGT:
<https://www.cgt.fr/actualites/la-cgt-pres-de-chez-vous>

deslizándose hacia un «sindicalismo de servicios» y muchos trabajadores migrantes podrían pensar que el hecho de pagar «su cotización sindical» les va a permitir obtener su permiso de residencia. Este tipo de derivas conduce a las trabajadoras y trabajadores hacia actitudes pasivas y a una concepción del sindicato como un mero intermediario entre ellos y los servicios públicos.

También, la CGT rechaza la creación de «sindicatos de migrantes», pues estos resultan contrarios a sus principios y objetivos, a saber: la unidad de todos los trabajadores asalariados. La forma de ofrecer su lugar a los trabajadores migrantes en la CGT consiste en desarrollar sindicatos de empresa o sectoriales. Es la solidaridad de clase la que debe ser el motor sindical y no la aceptación de funcionamientos paralelos que no conducen más que al aislamiento. Por estas mismas razones, la CGT no cobra al trabajador por la elaboración de su expediente, de igual manera que hay que evitar que piense que la adhesión sindical va a garantizarle la regularización o a protegerle de una expulsión del país.

EL MARCO NORMATIVO EN FRANCIA Y SU APLICACIÓN

Las huelgas llevadas a cabo por miles de trabajadores sin papeles han permitido conquistar nuevos criterios de regularización. Aunque sean restrictivos y haya que seguir mejorando esta base para tender hacia la igualdad jurídica, sí podemos intentar asegurar su aplicación, para hacer valer los derechos y lograr la regularización de nuestras compañeras y compañeros sin papeles.

Ha sido la circular del 28 de noviembre de 2012 sobre la admisión excepcional de la residencia, establecida en el artículo L313-14 del Código sobre la Entrada y Residencia de Extranjeros y el Derecho de Asilo (CESEDA), así como la actualización de las Preguntas Frecuentes del 24 de abril de 2018, que concreta la aplicación de dicha circular. Los criterios enumerados son los siguientes:

3 años de presencia en Francia

- + 24 nóminas (superiores a 75h/mes)
- + CERFA¹⁵ 15186*03: «Demande d'autorisation de travail pour salarié étranger» ['Solicitud de autorización de trabajo para asalariado extranjero']
- + CDI¹⁶ o CDD¹⁷ de 12 meses SMIC¹⁸ mensual rellenado por el empleador
- + Certificado de identidad (en caso de trabajar con «identidad prestada»)
- » *Para obtener un permiso de residencia de un año bajo la categoría de «asalariado».*

¹⁵ Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs ('Centro de registro y de revisión de los formularios administrativos'). El CERFA es uno de los formularios establecidos por una administración en el ejercicio de las funciones de su ámbito.

¹⁶ Contrato de duración indefinida.

¹⁷ Contrato de duración determinada.

¹⁸ Salario mínimo interprofesional (« Salaire minimum interprofessionnel de croissance »).

5 años de presencia en Francia

- + 8 nóminas (superiores a 75h/mes) en los dos últimos años
- + CERFA 15186*03: «Demande d'autorisation de travail pour salarié étranger»
- + CDI o CDD de 12 meses con SMI mensual rellenado por el empleador
- + Certificado de identidad (en caso de trabajar con «identidad prestada»)
- » *Para obtener un permiso de residencia de un año bajo la categoría de «asalariado».*

Para trabajadores en régimen de trabajo temporal

- 5 años de presencia en Francia
- + 910h de trabajos en régimen temporal en los últimos 24 meses (de las cuales, 310h en la empresa que rellene el CERFA)
- + CERFA 15186*03 (CDI o CDD de 12 meses con SMI mensual o compromiso de la Empresa de Trabajo Temporal de ofrecer al trabajador 8 meses de misiones de trabajo / formación equivalente a 12 meses) rellenado por el empleador
- + Certificado de identidad (en caso de trabajar con «identidad prestada»)
- » *Para obtener un permiso de residencia de un año bajo la categoría de «asalariado».*

Sin el CERFA

- 7 años de presencia en Francia
- + 12 nóminas (superiores a 75h/mes) en los 3 últimos años.
- » *Para obtener un resguardo de autorización de trabajo de 4 meses (renovable por 3 meses suplementarios), o bien un resguardo de 6 meses para la búsqueda de empleo (CERFA CDI o CDD, o 12 meses con un SMI mensual).*

La circular también prevé casos particulares y ofrece instrumentos suplementarios a los sindicatos:

- > *El caso de las «identidades prestadas»:* algunos trabajadores, debido a su situación administrativa, se ven obligados a trabajar con un permiso de residencia prestado por un tercero. Este periodo de trabajo puede ser tenido en cuenta como antigüedad laboral en el marco de la regularización si el empleador establece lo que se denomina un atestado o certificado de identidad.
- > *El caso de trabajadores independientes:* desde hace una década, los Gobiernos han ido precarizando la situación de los trabajadores, inventando nuevas formas de explotación como la situación de emprendedor o

autoempleado. En junio de 2020, la huelga emprendida por más de 200 bicirrepartidores sin papeles de la empresa Frichti ha evidenciado esta nueva forma de precariedad, sacando a la luz la ausencia de modalidades de regulación de estos supuestos «trabajadores independientes».

Nuestra reivindicación de regulación en base a una simple demostración de la existencia de una relación laboral se ha puesto así de nuevo de actualidad, ahora más que nunca, vistas estas nuevas situaciones y formas de trabajo.

- > *El caso de relaciones laborales ocultas:* las prefecturas pueden igualmente tener en cuenta otras pruebas de relación laboral, además de las nóminas (véase el anexo). Estos servicios admiten especialmente pruebas denominadas «oficiales»: informes de la inspección del trabajo y sentencias de tribunales laborales, si bien existen otros tipos de pruebas que también pueden ser tenidas en cuenta a modo complementario.
- > *El caso de condiciones laborales indignas / trata de seres humanos:* en condiciones de grave sobreexplotación, en caso de acción penal (demandas de los asalariados, apertura de expediente o aplicación del artículo 40 de la inspección del trabajo, etc.), cabe la posibilidad de invocar la trata de seres humanos (TSH) o unas condiciones laborales contrarias a la dignidad humana (abuso de la vulnerabilidad) para lograr la protección y regularización de aquellos asalariados víctimas de los empleadores (ejemplo: caso de las peluqueras de Château d'eau), remitiéndose a los artículos L316-1 o L313-14 del Código sobre la entrada y residencia de extranjeros y el derecho de asilo.

Pero las actuaciones individuales tienen sus límites. Sin medidas de presión social, algunas prefecturas no aplican los criterios enumerados; y sin presión social, resulta imposible obtener las regulaciones excepcionales descritas en la circular.

FRENTE A LAS LIMITACIONES DE LA NORMATIVA Y DE SU APLICACIÓN, SOLO LA ACCIÓN COLECTIVA Y LA ORGANIZACIÓN DE LA PRESIÓN SOCIAL PERMITEN «CONQUISTAR» DERECHOS

Desde 2006 se han producido numerosas luchas triunfantes gracias al recurso a la huelga y a la ocupación de los lugares de trabajo. Más allá de la regularización de las trabajadoras y trabajadores implicados, estas luchas han logrado también consolidar y/o restablecer sus derechos (regulación de sus contratos laborales, reconocimiento de su antigüedad, recuperación y pago de las jornadas de vacaciones, mejora de las condiciones de trabajo, etc.) y sumar nuevas medidas de regularización excepcional en diversos textos legales.

Pero este tipo de procesos parte de un imperativo: la anticipación y preparación con mucha antelación de las acciones colectivas contando con el apoyo de todas las organizaciones de la CGT.

- **Anticipación de los intentos de los empleadores de cuestionar el derecho a la huelga**, negando la existencia de una relación de subordinación laboral (empleado/empleador). Si no se anticipa y se contesta este cuestionamiento de derecho a la huelga, eso puede acabar siendo calificada de ocupación ilegal del lugar de trabajo por parte de personas ajenas a la empresa. Por lo que, para asegurar este derecho, es necesario recopilar con mucha antelación todas las pruebas que certifiquen la relación laboral (fotos, mensajes de móvil, transferencias bancarias, cheques, registros de asistencia, credenciales identificativas, etc.). La relación laboral también puede ser constatada con antelación recurriendo a los servicios de la inspección del trabajo.

Ejemplo: Arrêt Synergie Cour appel Paris sur droit de grève des intérimaires sans-papiers y compris hors contrat de mission ['Fallo Synergie del Tribunal de Apelación, sobre el derecho a huelga de los trabajadores temporales sin papeles, incluyendo a aquellos sin contrato'] (Tribunal de Apelación de París, Área 6 - Sala 1, 12 de abril de 2010, nº 09/22358).

- Este esfuerzo de anticipación puede llegar también a **evitar que los empleadores recurran a las fuerzas de orden público** (gendarmería/policía) y a la judicialización del caso (agentes judiciales/citaciones judiciales) para denegar el derecho de huelga. Si se logran cumplir todas estas condiciones, no hay que ocultar la verdadera identidad de los huelguistas. Es posible que se necesiten los consejos de los abogados que trabajan con la CGT.
- En caso de **condiciones de trabajo y/o alojamiento indignas**, es aconsejable anticipar la acción colectiva conjuntamente con ciertos servicios especializados del Estado (la inspección del trabajo o la Oficina central de lucha contra el trabajo ilegal - OCLTI).
- **Anticipación de la logística** y preparación de expedientes personales para la regularización. Esto puede requerir el trabajo militante incluyendo para centralizar los expedientes administrativos, organizar los recursos financieros o una caja de resistencia, recursos jurídicos y la organización de piquetes de huelga¹⁹ (comidas, pernoctación, asistencia sanitaria, etc.).
- **Las trabajadoras y trabajadores son los protagonistas de su lucha**, la CGT es su herramienta: son ellos quienes toman las decisiones, elaboran sus reivindicaciones, negocian, responden a la prensa, etc. La lucha constituye un momento de formación sindical, pero también de adquisición de los primeros conocimientos en el derecho laboral francés para aquellos trabajadoras y trabajadores migrantes recién llegados. Los huelguistas deben ser visibles.

¹⁹ Piquete de huelga: reunión de los huelguistas en el interior del lugar de trabajo o en sus alrededores.

- Se pueden movilizar diversas **herramientas jurídicas** (tribunal laboral o tribunal penal).
- **Firmas de protocolos de acuerdo de finalización del conflicto**, incluyendo la mejora de las condiciones de trabajo, el acompañamiento del empleador en el procedimiento de regularización, la continuidad del contrato de trabajo en curso (con una cláusula adicional en caso de trabajar con «identidad prestada», teniendo en cuenta la antigüedad y las vacaciones pagadas), aplicación del convenio colectivo.

Lograr que los empleadores aporten la documentación necesaria para la regularización (CERFA, certificado de identidad, etc.) constituye una primera etapa. Pero el éxito final consiste en que los servicios del Estado decidan conceder a los asalariados un permiso de residencia que les permita trabajar legalmente.

CONCLUSIONES

Quien tira los salarios hacia la baja no es la mano de obra inmigrante, sino las reglas del capitalismo globalizado, que organiza e impone la competitividad entre los trabajadores y determina su rentabilidad y precariedad, con el objetivo de restringir o incluso negar los derechos de todas y todos. Frente a los intereses de los mercados financieros, de la patronal, y frente a la alineación de los responsables que toman decisiones a sus intereses, la unidad de clase de los trabajadores vuelve a ser un tema de rabiosa actualidad. Garantizar y conquistar nuevos derechos para los trabajadores sin papeles equivale a reforzar los derechos de todas las trabajadoras y de todos los trabajadores.

La experiencia adquirida desde hace años por las y los militantes de la CGT confirma que las trabajadoras y trabajadores sin papeles no suelen recurrir espontáneamente al sindicato. Entre otras cosas, su situación de precariedad les obliga a veces a «hacerse invisibles» o a evitar cualquier relación con un sindicato en su lugar de trabajo. Por eso es importante ir a su encuentro, intentado conocer mejor sus itinerarios vitales y laborales. Se puede intentar organizar momentos de intercambio allá donde sea posible: en sus lugares de alojamiento, de comida, de reposo; e incluso, en caso necesario, organizar con los sindicatos, las delegaciones departamentales y locales la convocatoria de reuniones fuera del trabajo, incluyendo durante el fin de semana. También, se puede, en función de las realidades locales, colaborar con las asociaciones progresistas que están asistiendo y acompañando a los migrantes.

El intercambio de experiencias sindicales en materia de protección de los trabajadores migrantes enriquece el *savoir-faire* sindical en este ámbito. La Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS), en cuya creación la CGT ha colaborado, constituye un espacio de diálogo y convergencia para los sindicatos de ambas orillas del Mediterráneo y posibilita la organización

de nuevos instrumentos de cooperación y solidaridad. A título de ejemplo, en julio de 2018, la CGT organizó en el Centro Benoit Frachon²⁰, un taller de formación dirigido a los responsables de los trabajadores migrantes en la UGTT, en cooperación con el proyecto PROMIG de la Fundación Friedrich Ebert y con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco de su Programa integrado sobre contratación equitativa FAIR. Ahí se pudieron tratar en detalle los diversos aspectos abordados en este artículo, especialmente los relativos a las normativas legales, los sindicatos y la protección de los trabajadores migrantes, su acogida y vías de comunicación, y la implantación y organización de espacios de atención a los sin papeles. Aunque las condiciones cambien de un país al otro, el objetivo es común, por eso decimos juntos: **¡Aquí curran, aquí viven, aquí se quedan! ¡Ningún trabajador sin derechos en las empresas!**

ANEXO

Los modos de prueba de la relación laboral jerarquizados según la circular:

Documentación oficial:

Correos de la inspección del trabajo, en respuesta a una solicitud individual de un asalariado, sobre el resultado de las comprobaciones objetivas realizadas por la inspección del trabajo (véase el anexo 1, modelo de carta de la inspección del trabajo para establecer la prueba de la existencia de una relación laboral).

También se podrán tener en cuenta sentencias de tribunales laborales.

Documentación que permita la trazabilidad:

Se trata principalmente de cheques o transferencias bancarias como indicios del pago de remuneraciones. Estos elementos presentados deben inscribirse en cierto periodo de tiempo y establecer formalmente una relación entre su emisor y su receptor (mediante, especialmente, la presentación de certificados de identificación bancaria). Los documentos presentados deben permitir establecer una trazabilidad entre el empleador y el asalariado. Por ello, si el demandante presenta desembolsos en líquido, aunque sean regulares, pero que no permitan establecer su origen, estos indicios aisladamente considerados no serán tenidos en cuenta.

Los demás modos de prueba están exclusivamente destinados a los inspectores de trabajo (véanse los detalles a continuación del modelo de carta de la inspección del trabajo).

Estas otras pruebas de la relación laboral siempre son aportadas como complementos de las nóminas, en la medida en que se disponga de un número suficiente de nóminas. Sin embargo, también se pueden admitir las pruebas aportadas por un asalariado que presenta únicamente documentación oficial, completadas en su caso con cheques y/o transferencias para justificar su duración anterior de trabajo, cuando todos estos elementos en su conjunto resulten suficientemente probatorios.

²⁰ Se trata de un centro de formación sindical de la CGT ubicado en el valle de Chevreuse, a tres cuartos de hora del centro de París.

LA EXPERIENCIA SINDICAL ITALIANA CAPITALIZADA POR LOS SINDICATOS SENEGALESES PARA UNA MEJOR PROTECCIÓN DE LOS MIGRANTES: LAS CARAVANAS FLAI-CGIL/CARISM

Fabio DE BLASIS

INTRODUCCIÓN

La Federación del Trabajo de la Industria Agroalimentaria de la Confederación General Italiana del Trabajo (FLAI-CGIL) lleva décadas luchando por la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes en Italia, en particular contra la explotación de mano de obra en la producción agrícola, de la cual alrededor del 30% son migrantes (FLAI-CGIL, 2018). La “caravana sindical” implementada en Senegal se inspira en la experiencia desarrollada en Italia por la FLAI en el marco de su estrategia general de protección de los trabajadores agrícolas migrantes. Esencialmente, se trata de una práctica sindical de proximidad con los migrantes, en los lugares donde trabajan, viven o que frecuentan.

Este artículo analiza la experiencia innovadora de cooperación entre la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) y cinco sindicatos senegaleses agrupados en la plataforma CCSS/CARISM, una estructura intersindical creada en 2013 en el marco del proceso de formación de la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS). Se trata de la experimentación de la «Unión de calle» («sindacato di strada»), un modo operativo que aplicó con éxito la FLAI-CGIL en Italia para aproximar el sindicato a los trabajadores migrantes del sector agrícola. Esa iniciativa voluntaria de los sindicatos hacia los trabajadores fue replicada en Senegal con el fin de dotar a los sindicatos senegaleses de herramientas para conocer mejor el contexto de vida y de trabajo de los migrantes, y así establecer y consolidar relaciones con las comunidades a las que pertenecen.

En la primera parte, el artículo ofrece una visión general de la inmigración en Senegal, prestando especial atención a la migración laboral y a la defensa de los derechos de los migrantes por parte de los sindicatos con la legislación vigente. La segunda parte está dedicada al contexto de dicha experiencia sindical, su aplicación en el terreno y los resultados obtenidos hasta la fecha.

Este artículo se basa en el análisis de datos secundarios y en entrevistas llevadas a cabo entre junio y julio de 2020 con representantes de las comunidades inmigrantes y de las confederaciones sindicales italianas y senegalesas¹.

¹ En concreto, se ha entrevistado a seis representantes de asociaciones de inmigrantes (de Guinea, Malí, Sierra Leona y Mauritania), un representante de la CGIL nacional, dos miembros de INCA/CGIL-Dakar y cinco miembros de CARISM (uno por cada confederación sindical senegalesa). Las entrevistas se han llevado

LA INMIGRACIÓN EN SENEGAL

Senegal es un cruce de caminos de movilidad y mestizaje de poblaciones de diversos orígenes. Los movimientos contemporáneos de poblaciones vienen en gran parte de procesos migratorios ancestrales, arraigados en la historia social, económica y política de la subregión del África occidental (Amin, 1974; Amselle, 1976). Con respecto a la migración laboral, uno de sus orígenes es el desarrollo de cultivos comerciales heredados de la colonización (Thomson et Adloff, 1958; Fall, 2011)². Después de la independencia en 1960, el crecimiento económico y la estabilidad política convirtieron a Senegal en un país más de inmigración que de emigración: la Encuesta Demográfica Nacional (EDN) de 1970-1971 revelaba que en el país había 272.000 extranjeros de nacimiento (6,9% de la población total). Es durante aquellos años que las crisis políticas en ciertos países limítrofes condujeron a muchos migrantes a instalarse en Senegal (Baldé, 1976; ASND & OIM, 2018). A lo largo de las últimas décadas, estimuladas por la creación de la CEDEAO, las migraciones entre países del África occidental se han ampliado y diversificado considerablemente, en especial la migración laboral (Arthur, 1991; Adepoju, 2003; Flahaux & De Haas, 2016). A pesar del declive de la población inmigrante que se produjo en los años ochenta y noventa, y de un aumento de la emigración³, Senegal sigue siendo hoy un país de acogida y un destino privilegiado para las poblaciones del África occidental. Según estimaciones de la ONU de 2019⁴, durante los últimos veinte años, la población inmigrante en Senegal ha vuelto a aumentar, pasando de 231.901 en 2000 a 275.239 en 2019. La misma fuente indica que los guineanos (53.438) forman la comunidad de origen extranjero la más grande y estable⁵, seguida por los ciudadanos de Mauritania (46.518) con muchos refugiados desde 1989⁶,

a cabo en el marco de un proyecto de cooperación desarrollado por la ONG Nexus Emilia-Romagna (que sigue en curso en el momento de redacción de este artículo) y CARISM, que prevé también la publicación de un estudio sobre la migración en Senegal. En las entrevistas se han incorporado preguntas específicas para este artículo.

² Entre 1946 y 1958, Senegal recibía cada año entre 40.000 y 45.000 migrantes estacionales durante las cosechas de cacahuete (Thomson et Adloff, 1958).

³ Una de las causas de esas dinámicas fue la crisis económica que afecta al país desde los años ochenta. A lo largo de las últimas décadas, Senegal ha pasado a ser cada vez más un país a la vez de destino, de tránsito y de origen. En 2015, había 586.870 senegaleses en el extranjero, de los cuales el 45,9% se encontraba en Europa y el 45,5% en el África subsahariana (base de datos de las Naciones Unidas, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2015).

⁴ United Nations, Department of Economic and Social Affairs. Population Division (2019). International Migrant Stock 2019 (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2019).

⁵ La migración guineana se intensificó desde los años sesenta con la crisis y el aislamiento político del país. Pertenecen mayoritariamente a la etnia fulani y proceden de las regiones de Labé y Pita en Guinea septentrional (Soumah, 1981 ; Baldé, 1976).

⁶ El censo muestra que la gran mayoría de la población refugiada en Senegal procede de Mauritania, con un total de 13.729 personas, es decir el 94%.

de Mali (35.383)⁷, de Guinea Bissau (30.570), de Sierra Leona (15.463) y de Francia (14.367). Los datos indican igualmente que las mujeres representan un 47% (129.243) de la población inmigrante, situándose en la media subsahariana y reflejando el aumento de la migración laboral femenina en el continente (Atoyebi, 2018). Según el último censo de población (ANSD, 2014) la mayoría de las personas inmigrantes residen en la región de Dakar (57%), seguida de Ziguinchor (6,7%) y Kolda (6,1%)⁸. Esa presencia extranjera se compone mayormente de jóvenes en edad activa: la franja de edad de 15-34 años representa el 51% de la población inmigrante. Según esta misma fuente, la mayoría de los extranjeros no están educados (59,2%) frente a un 15,3% con educación primaria, un 14,6% con educación secundaria y un 10,9% con estudios superiores. El censo muestra igualmente que el 35% de la población extranjera residente tiene empleo; el 14% son estudiantes y el 21% son niñas y niños (0-14 años) (ANSD & OIM, 2018). En conjunto, se debe tener en cuenta que la gran incidencia de la migración informal, de tránsito, circular y estacional hace probable que la presencia en Senegal de muchos (trabajadores) migrantes que no son considerados en los censos⁹. Los representantes de las comunidades de inmigrantes entrevistados, en particular los sierraleoneses, mauritanos y guineanos, subrayaron que durante la última década se aumentó el número de inmigrantes jóvenes en tránsito, que trabajan en Senegal para ahorrar dinero para financiar su viaje a África del Norte y Europa.

VISIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA Y LA LEGISLACIÓN SOBRE INMIGRACIÓN EN SENEGAL

Senegal ha ratificado la mayor parte de los convenios internacionales sobre protección de derechos humanos, incluyendo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979)¹⁰, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990), la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000) y sus protocolos sobre la trata de personas (Protocolo de Palermo) y el tráfico ilícito de migrantes. Cabe destacar que Senegal no ha ratificado dos convenios clave de la OIT sobre los derechos de los trabajadores migrantes: el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (C97) y el Convenio sobre las migraciones en condiciones

⁷ Los malienses proceden de flujos migratorios favorecidos por la línea férrea Dakar-Níger y por la historia común de Malí y Senegal. La comunidad maliense está constituida esencialmente por soninkés de la cuenca alta del río Senegal y bambaras de la región de Kayes.

⁸ El censo indica igualmente que en Senegal residían en 2013 unos 268.000 inmigrantes de nacimiento y 199.261 que han adquirido la nacionalidad.

⁹ El presidente de la comunidad guineana estimó en 1,2 millones el número de guineanos en Senegal.

¹⁰ Recientemente, ha entrado en vigor la ley 2020-05 de 10 de enero de 2020 que criminaliza la violación y la pedofilia, con una cláusula sobre el acoso y la ofensa al pudor.

abusivas y sobre la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (C143)¹¹.

A fecha de redacción de este artículo, no existe en Senegal una política dedicada a la cuestión migratoria, aunque se está elaborando una política nacional para colmar esa laguna. Senegal es firmante de los protocolos de la CEDEAO, que garantizan la libertad de circulación, residencia y establecimiento entre 16 países del África occidental¹²; aunque los protocolos exigen a los Estados miembros que armonicen su legislación, Senegal no dispone de legislación específica al respecto. El marco jurídico sobre inmigración presenta algunas lagunas en general, como la falta de información sobre la duración o validez del permiso de residencia, el estatus de los residentes de larga duración o de los ciudadanos de Estados miembros de la CEDEAO (ICMPD & OIM, 2016). El Estatuto de los Trabajadores de 1997 prevé la igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros en lo relativo a derechos y obligaciones, siendo la única restricción el ejercicio de funciones directivas en sindicatos¹³. El Estatuto de los Trabajadores prevé igualmente la posibilidad de que se redacte un texto posterior destinado a «prohibir la contratación de extranjeros para ciertos puestos o niveles de cualificación», con el fin de garantizar el pleno empleo de la mano de obra nacional (Art. L 224)¹⁴. En cuanto a la seguridad social, la única restricción para el trabajador extranjero se refiere al caso en que este último se adhiere a un código regido por otra legislación¹⁵.

La sociedad civil senegalesa ha expresado sus preocupaciones sobre los efectos de la ley 2005-06 relativa a la lucha contra la trata de personas y otras prácticas similares, que establece que la migración clandestina organizada por tierra, mar o aire se castiga con 5 a 10 años de prisión y una multa de 1 a 5 millones de francos CFA. Según el *“Rapport alternatif de la société civile sur le respect par le gouvernement sénégalais de ses obligations en vertu de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille”* (‘Informe paralelo de la sociedad civil sobre el respeto por parte del gobierno senegalés de sus obligaciones en virtud de la Convención

¹¹ Senegal tampoco ha ratificado el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (C190).

¹² El derecho de entrada y estancia autoriza a las ciudadanas y ciudadanos de la CEDEAO a entrar sin visado en el territorio de los Estados miembros para estancias inferiores a 90 días, siempre que posean documentos de viaje y un certificado sanitario internacional. El derecho de residencia y de establecimiento implica una igualdad de trato entre personas inmigrantes y nacionales en lo relativo al acceso a actividades económicas, incluyendo el derecho a constituir y dirigir empresas, a un trabajo asalariado, a servicios sociales, culturales y sanitarios.

¹³ Solo los extranjeros que lleven más de cinco años viviendo en Senegal tienen derecho a ejercer funciones de administración y dirección.

¹⁴ Dicha cláusula no se ha activado aún (ICMPD & OIM, 2016).

¹⁵ Así se desprende del análisis de las siguientes leyes: Ley n°73-37/1973 por la que se aprueba el Código de la Seguridad Social; Ley n°75-50/1975 relativa a las instituciones de previsión social; Ley n°91-33/1991 relativa a la transformación de la Caja de la Seguridad Social en Instituto de Previsión Social.

de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares')¹⁶, por culpa de la falta de claridad en las definiciones y los términos empleados, la ley contradice los compromisos regionales y subregionales de integración que suscribió Senegal como miembro de la CEDEAO, apoyando en cambio la criminalización de la migración con la adopción de un enfoque represivo y de seguridad, adhiriendo a las políticas europeas de externalización de las fronteras¹⁷. Y en efecto, las entrevistas con los representantes de las comunidades inmigrantes han confirmado que los migrantes, sobre todo los que se encuentran en tránsito, tienen miedo de las autoridades a causa del clima general de intolerancia y represión de la migración «irregular», por lo que no suelen regularizar su situación. Son muchos los migrantes - incluso los que residen en Senegal desde hace años - que carecen de permiso de residencia y permanecen en una situación irregular que los expone a fenómenos de explotación laboral. Otro de los principales problemas de su estancia en Senegal que han identificado las comunidades entrevistadas son las dificultades de acceso a las prestaciones sanitarias, dado que la tasa que se aplica a los inmigrantes es más elevada que la que se aplica a los ciudadanos senegaleses.

EL SECTOR INFORMAL, DENOMINADOR COMÚN DE LOS MIGRANTES

No hay datos institucionales sobre el trabajo de los inmigrantes en el Senegal. De las entrevistas con representantes de las comunidades de inmigrantes se confirma que la inmigración laboral en Senegal es un fenómeno complejo que abarca flujos de migración temporal y estacional, movimientos permanentes y de larga duración, así como desplazamientos transfronterizos de corta duración. En general, la población inmigrante particularmente involucrada en el pequeño comercio (y en general en el sector de los servicios) en las ciudades. Igualmente, hay muchos migrantes en el comercio transfronterizo, la cosecha de productos agrícolas (en particular en el valle del río), la industria pesquera y la explotación minera. Los migrantes de la misma nacionalidad tienden a trabajar en los mismos nichos de mercado. Por ejemplo los guineanos desempeñan un papel económico importante en el comercio de frutas y legumbres, en lavanderías y en transporte urbano (conductores de taxis, autobuses y minibuses privados), con una pequeña minoría de trabajadores más cualificados trabajando como cocineros en hoteles de lujo, como contables o ingenieros. Los Mauritanos participan también

¹⁶ El informe (2010) está disponible en:

https://www.fidh.org/IMG/pdf/Senegal_RappAltCMW_nov2010_FR-1.pdf

¹⁷ Senegal ha cooperado activamente con la UE en materia de gestión de fronteras. La UE asignó un presupuesto de 347 millones de euros a Senegal a través del Fondo Europeo de Desarrollo para el período 2014-2020. Además, Senegal es uno de los principales beneficiarios del Fondo Fiduciario de Emergencia para África, con 170,9 millones de euros hasta 2020.

https://ec.europa.eu/trustfundforafrica/region/sahel-lake-chad/senegal_en

mayormente en el comercio y la venta al por menor¹⁸, y una minoría trabaja en la enseñanza de árabe en escuelas privadas. Los Malienses suelen estar empleados en la industria de la nuez de cola y la artesanía; muchos Malienses y sierraleoneses trabajan en la construcción y en el sector pesquero, sobre todo como estibadores en el puerto de Dakar¹⁹. Los inmigrantes de Guinea-Bissau trabajan especialmente en comercio de aceite y/o vino de palma, el tejido artesanal de telas de vestir y la pintura de edificios. Las mujeres migrantes tienen tendencia igualmente a ocupar ciertos nichos, como el trabajo doméstico, la hostelería, la restauración y la venta callejera de alimentos, así como la transformación artesanal de ciertos productos; las malienses están especializadas en la venta de artículos pintados en los mercados de Dakar, así como en la recogida de sal en las salinas del lago Rosa; las mauritanas se especializan en la artesanía del cuero; las sierraleonesas en la peluquería. Tradicionalmente, en los flujos de migración internacional femenina predominaban las estudiantes y las mujeres que venían al encuentro de sus cónyuges, ya establecidos de manera estable. Después se añadió una inmigración de mujeres solas, activas y autónomas, en busca de una mejor situación económica y social.

El denominador común de esta migración es el sector informal en el que operan los trabajadores migrantes. A pesar del crecimiento económico de los últimos años²⁰, la escasez de ofertas de empleo en el sector formal contribuye en gran medida a hacer que el sector informal sea el principal sector de inserción económica de la población en edad laboral en Senegal. Los datos del Censo General de Empresas (ANSD, 2017) muestran que el 97% de las unidades económicas no agrícolas operan en el sector informal; las unidades económicas del sector informal proporcionan el 62,2% del empleo total (ANSD, 2016). El sector informal está presente en casi todos los ámbitos de la economía, abarcando una diversidad de situaciones en términos de sectores de actividad, ingresos, condiciones de trabajo, necesidades y oportunidades (DPEE, 2018)²¹. No obstante, la mayoría de los trabajadores se exponen a un riesgo considerable de déficit de trabajo decente.

Por definición, ningún trabajador asalariado en el sector informal está registrado en las instituciones de previsión social: la Caja de la Seguridad social (CSS), el Instituto de Previsión para la Jubilación de Senegal (IPRES) y las Instituciones de Previsión de Enfermedades (IPM), por lo que carecen de cobertura. Las mujeres, los jóvenes y los trabajadores con menos formación se integran en empleos poco

¹⁸ Antes del conflicto senegal-mauritano (1989), los mauritanos controlaban casi en exclusiva el comercio minorista, existiendo una red de tiendas en todas las regiones. Con el paso del tiempo, han sido reemplazados por comerciantes guineanos.

¹⁹ Trabajador que carga y descarga mercancías en el puerto.

²⁰ En Senegal ha habido cuatro años consecutivos con un crecimiento superior al 6%, entre 2015 y 2019. <https://data.worldbank.org/country/SN>

²¹ El sector informal representa nada menos que el 41,6% del PIB y el 39,8% de la producción nacional (DPEE, 2018).

cualificados y son los más vulnerables y los más expuestos a explotación laboral y a condiciones de vida degradantes, especialmente cuando no tienen documentos regulares. A la falta de protección social se añade la exigua remuneración del trabajo; más de dos tercios (71%) de los emprendedores del sector informal declaran una cifra de negocio inferior a 100.000 francos CFA al mes, y más de la mitad de los asalariados del sector informal no agrícola (51%) ganan menos de 37.000 francos CFA al mes (BIT, 2020)²². La situación es especialmente crítica para las mujeres: el 78% ganan menos de 37.000 francos CFA al mes, frente a solo el 42% de los hombres. El trabajo informal suele implicar un tiempo de trabajo excesivo: el 73% de los trabajadores hacen más de 40 horas semanales y el 55% trabajan más de 48 horas²³, asumiendo elevados riesgos para la salud cuando no suelen contar ninguna protección. Por último, los trabajadores del sector informal, especialmente los migrantes, están muy poco representados en las organizaciones sindicales (en general, solo el 2% de los trabajadores informales son miembros de sindicatos). En conjunto, las entrevistas con representantes sindicales senegaleses revelan que la afiliación de migrantes a sindicatos sigue siendo muy baja; tienen una presencia mínima y casi exclusivamente en el sector agrícola. Por consiguiente, la gran mayoría de los trabajadores no cuenta con la suficiente protección jurídica y social aunque existen prácticas informales de mediación basadas en el parentesco y las redes sociales.

LA COOPERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL: UNA BASE PARA UNA MEJOR DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS MIGRANTES EN SENEGAL

Principalmente desde mediados de los años 2020, la defensa de los derechos de los emigrantes, la oposición a la creciente criminalización de las migraciones internacionales y la promoción de una migración segura fueron objeto de especial atención por parte de los sindicatos senegaleses afiliados a la Confederación Sindical Internacional (CSI). Más recientemente, la creación de la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas (RSMMS) en el plano internacional y del Comité de Acción y Reflexión Intersindical sobre la Migración (CARISM) en el plano nacional, han marcado una evolución en el compromiso y la apropiación por parte de los sindicatos senegaleses de la cuestión de los derechos de los trabajadores migrantes en Senegal. CARISM es el brazo técnico en materia de migración de la Coalición de Confederaciones Sindicales Senegalesas (CCSS) compuesta por CNTS, CNTS-FC, CSA, UDTS y UNSAS. El proceso de creación esta plataforma sindical comenzó al día siguiente del Taller sobre el proyecto de creación de la RSMMS, que se celebró los días 7 y 8 de octubre de 2013 en los locales de la oficina de Dakar de la Fundación Friedrich Ebert. Por lo tanto,

²² El salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) mensual en el momento del RGE 2016 ascendía a 36.243 francos CFA.

²³ La legislación laboral en Senegal fija la duración legal del trabajo en 40 horas semanales.

CARISM se inscribe en la estrategia de las organizaciones sindicales afiliadas a la CSI y la RSMMS, para actuar conjuntamente de manera eficaz y coordinada en los niveles nacional, regional e internacional para prevenir la degradación de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes, y para luchar contra todas las formas de discriminación, racismo y xenofobia. La ambición de CARISM, entre otras cosas, es contribuir a la defensa de los trabajadores migrantes y sus familias; trabajar en la elaboración de una verdadera política migratoria en Senegal; actuar a favor de un plan nacional y un marco formal de concierto con la participación de todos los actores a quienes atañe (Estado, sindicatos, asociaciones de migrantes, sociedad civil, socios internacionales); contribuir a la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios específicos relativos a los derechos de los migrantes.

El CARISM participa en actividades de concienciación, orientación y diálogo social con las organizaciones y comunidades de migrantes en Senegal, que han sido invitadas igualmente a las reuniones mensuales de la plataforma. Según los representantes del CARISM entrevistados, el papel de la cooperación sindical internacional - especialmente con la adhesión a la RSMMS - es muy importante para incrementar las competencias internas de las confederaciones sindicales senegalesas, aumentar su visibilidad política y social, mejorar su conocimiento del contexto laboral y de vida de los migrantes y consolidar su proceso de acercamiento a los mismos²⁴. No obstante, una de las necesidades de los sindicatos senegaleses sigue siendo profundizar su conocimiento del contexto, así como identificar las necesidades y las estrategias de acercamiento a las comunidades de inmigrantes. Para el conocimiento detallado del contexto y la planificación de futuras intervenciones.

En ese marco, la CGIL desarrolló una estrategia de cooperación basada en una mejor comprensión de las realidades a las que se enfrentan los migrantes.

La cooperación sindical entre la CGIL y las organizaciones senegalesas tiene su origen, entre otras cosas, en la presencia de numerosos migrantes senegaleses en Italia²⁵, hasta el punto de que el patronato del Instituto Nacional Confederale de Asistencia de la CGIL (INCA-CGIL) en Senegal está presente en Dakar desde el año 2000. El INCA fue fundado el 11 de febrero de 1945 con ocasión del primer congreso de la CGIL; su misión es defender los derechos de todos los ciudadanos italianos - incluyendo los que residen en el extranjero - en materia de seguridad social, salud y bienestar en el trabajo, accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como de prestaciones sociales. A lo largo de los años, INCA

²⁴ Los miembros de CARISM participaron en la definición y redacción del documento técnico de política migratoria nacional (que sigue a la espera de aprobación política).

²⁵ En lo relativo a Europa, los destinos preferidos de los senegaleses son Francia (117.870) e Italia (84.815), que en total acogen al 75% de los senegaleses que viven en el continente europeo (United Nations, Department of Economic and Social Affairs. Trends in International Migrant Stock: Migrants by Destination and Origin, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2015).

comenzó, en los países en los que está presente²⁶, a prestar servicios de asistencia a los migrantes retornados, así como a los que tenían intención de trasladarse a Italia (visados de entrada, procedimientos administrativos de reagrupación familiar, etc.), cooperando también con los sindicatos locales. La Federación del Trabajo de la Industria Agroalimentaria de la CGIL (FLAI-CGIL) y la CNTS también cooperan desde hace más de una década, con diversas iniciativas de formación e intercambio de buenas prácticas sobre cuestiones migratorias, incluyendo una escuela de formación anual para jóvenes sindicalistas de Senegal. Desde su creación en 2013, el CARISM se ha convertido en el interlocutor privilegiado de la CGIL para la cooperación sindical en materia de migración, lo cual se ha reforzado y concretado en el Protocolo de Entendimiento Intersindical firmado en Dakar el 7 de julio de 2017, al concluir la conferencia final del aula de formación FLAI en la isla de Gore. Con este protocolo, la CGIL y CCSS/CARISM no solo pusieron en común principios y valores orientados a la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes, sino que también se dotaron de un plan de acción que cubría los dos años siguientes para poner en práctica medidas concretas: organización de un taller anual de dos jornadas de formación e intercambio sobre migración desde el punto de vista subregional, con la participación de representantes de los centros de coordinación de los países limítrofes de la RSMMS (Marruecos, Mauritania, Costa de Marfil, Malí) y de la CSI África; y la realización de una prueba del «sindicato de calle / caravana sindical», replicando en Senegal una práctica sindical empleada por la FLAI-CGIL en Italia para acercar a los migrantes. El protocolo fue renovado en enero de 2020, incluyendo a un nuevo socio, la ONG NEXUS Emilia-Romagna, con un proyecto de cooperación internacional llamado «SeneSecure» cofinanciado por la Región de Emilia-Romagna. Además de continuar con la experiencia de las caravanas sindicales, el proyecto amplía su campo de acción e incluye actividades complementarias de investigación y un fondo de apoyo al desarrollo de actividades generadoras de ingresos.

IMPLEMENTACIÓN DE LAS CARAVANAS FLAI-CGIL EN SENEGAL

En el contexto italiano, la caravana sindical se creó en respuesta a las dificultades del sindicato para acercarse a los trabajadores migrantes. Tras varios años, la experiencia dio frutos, poniendo de relieve los problemas de explotación, ilegalidad y violación de los derechos humanos más básicos. El instrumento de la caravana resultó ser también un gran medio para sindicalizar a trabajadores migrantes y para su integración en el sindicato, habiendo llegado a día de hoy, tras un largo recorrido, a ocupar igualmente posiciones de liderazgo. Durante las actividades de intercambio y de puesta en común que han llevado a cabo en los últimos años la FLAI-CGIL y CNTS/CARISM, se identificó que los principales

²⁶ En África: Túnez, Marruecos y Senegal.

problemas que entorpecen la acción de los sindicatos en Senegal son las escasas relaciones con las comunidades de migrantes y la dificultad para acercarse a ellas. De esa reflexión y esa necesidad surgió la idea de probar el modelo de las caravanas sindicales en el contexto senegalés, con el objetivo de conocer mejor las condiciones de vida y de trabajo de los migrantes, adquiriendo una mayor visibilidad frente a las comunidades de migrantes y acercando a los migrantes a los sindicatos. En el proyecto de caravanas sindicales, que fue objeto de un protocolo de acuerdo específico, se desarrollaron todas las fases para conseguir la apropiación de la práctica por parte de los sindicatos senegaleses y que pudieran reproducirla después de manera independiente. La fase preparatoria incluyó actividades de capacitación preliminares que tuvieron lugar en la sede del INCA en Dakar, los días 5 a 7 de julio de 2018. El personal del INCA-CGIL en Dakar y la FLAI-CGIL coordinaron los trabajos preparatorios para ilustrar la experiencia italiana y los métodos operativos de la práctica de las caravanas. La fase preparatoria, en colaboración con las asociaciones de migrantes, se ha previsto la elaboración de un plan de acción que incluye la «cartografía social» de las comunidades de inmigrantes mediante la exploración de los emplazamientos. Al mismo tiempo, a las jornadas de formación siguió una visita de intercambio que llevó a cinco representantes de sindicatos senegaleses (uno de cada confederación) al medio rural italiano. Esta experiencia permitió a los delegados sindicales senegaleses a comprender y experimentar ellos mismos el modelo de la caravana FLAI-CGIL, así como reflexionar sobre cómo aplicarlo en el Senegal.

Las primeras caravanas en Senegal, en las que se embarcaron miembros de CARISM y de INCA-CGIL, salieron el 16 de marzo de 2019. Entre marzo y junio de 2019, seis caravanas permitieron conocer a las comunidades de Guinea, Malí, Mauritania, Sierra Leona, Nigeria y Ghana, atravesando varios mercados y lugares de trabajo con gran presencia de migrantes, en particular el mercado de Castor en Dakar, en el que trabajan migrantes de todas las nacionalidades (especialmente guineanos), las curtidurías de mujeres mauritanas en Guédiawaye, las salinas del Lago Rosa, el mercado de frutas y verduras del pueblo de Noto Gouye Diamo, hasta las zonas de residencia y de trabajo de la comunidad de refugiados mauritanos presente en Saint-Louis desde 1989. Durante las visitas, se escucharon los problemas y las reivindicaciones de los migrantes, también a través de grupos de discusión; se intercambiaron contactos e informaciones y se repartieron folletos informativos. El experimento de la caravana compartió sinergias también con el proyecto piloto de recogida de datos laborales iniciado por los miembros de la RSMMS en varios países de la subregión, que permitió la administración de numerosos cuestionarios entre los trabajadores migrantes.

Principales resultados de la caravana sindical

En general, la experiencia de la caravana demostró ser una buena práctica que dio excelentes resultados en cuanto al conocimiento del contexto local y

el fortalecimiento de las relaciones entre sindicatos y migrantes. La experiencia permitió a los sindicalistas miembros de CARISM tomar posiciones en el terreno: en los lugares de trabajo, en los mercados y en los lugares donde residen migrantes, así como escuchar sus problemas cotidianos. También permitió incrementar el conocimiento de los sectores de empleo, las condiciones de vida y de trabajo de los inmigrantes, e identificar sus necesidades. En particular, se pueden destacar los siguientes resultados:

- *Mejor conocimiento de las necesidades transversales de las comunidades de inmigrantes.* Sobre el terreno se constataron muchas cuestiones y condiciones críticas transversales, empezando por la dificultad de acceso a la ciudadanía, a los servicios sanitarios y al alojamiento; las dificultades para obtener un permiso de residencia para los migrantes procedentes del espacio CEDEAO que desean ejercer una actividad profesional en Senegal durante más de tres meses; las dificultades para acceder a préstamos bancarios y la imposibilidad de obtener permisos para ejercer ciertas profesiones (como licencias de taxi); así como las dificultades de integración para muchos jóvenes migrantes en tránsito, que luchan por integrarse mientras tratan de acumular dinero para financiar un viaje lleno de esperanza hacia Europa.
- *Mejor conocimiento de las condiciones de trabajo y de las necesidades relacionadas con el trabajo, incluyendo las de las mujeres migrantes.* Se constataron numerosos problemas en lo relativo a las condiciones laborales; muchos jóvenes guineanos, por ejemplo, trabajan en pequeños comercios con largos horarios de trabajo y salarios muy bajos; los trabajadores malienses y sierraleoneses son explotados en el puerto de Dakar y los “laves-pêche”, viven en viviendas en ruinas y a menudo no les pagan por su trabajo. Las caravanas dedicaron igualmente especial atención a las cuestiones de género, intentando reunir información y llegar a los lugares de trabajo de las mujeres migrantes. Se constató la situación de gran vulnerabilidad y la explotación de muchas mujeres, como las jóvenes guineanas, a menudo menores de edad, que sirven los alimentos en los mercados, sometidas a larguísimas horas de trabajo sin pausas; o las malienses empleadas en la recogida de sal en el Lago Rosa, expuestas al sol y al agua del mar durante muchas horas para obtener ingresos muy bajos, sin ninguna protección y con una alta prevalencia de enfermedades de la piel; o las mujeres mauritanas que trabajan el cuero en las curtidurías de Guédiawaye, expuestas a productos tóxicos sin protección o con protección insuficiente, a merced de los intermediarios para vender sus productos. Las relaciones y los intercambios con asociaciones de migrantes también han mostrado que algunas mujeres empleadas en tareas domésticas (mauritanas, guineanas, malienses) son víctimas de violencia sexual y de esclavitud por parte de sus empleadores, o que otras mujeres (sierraleonesas, nigerianas) forman parte de un sistema estructurado de explotación y trata de mujeres para prostitución, en particular en las zonas

mineras, y que algunas son trasladadas después a la fuerza a los países árabes.

- *Mayor visibilidad social de los sindicatos y relaciones más sólidas con las asociaciones de migrantes.* Además de los resultados en cuanto a mejorar el conocimiento de los problemas de los migrantes, también se han reforzado las relaciones existentes con las asociaciones de migrantes y se han creado algunas nuevas. Los cinco miembros de CARISM entrevistados coinciden en que la herramienta de las caravanas ha visibilizado la plataforma y los sindicatos y los ha convertido en organizaciones identificables y comprometidas con la defensa de los derechos de los migrantes. Este importante progreso en las relaciones con el mundo sindical fue confirmado por los miembros de las comunidades de migrantes entrevistados, que aprecian el interés que se ha dedicado a la defensa de sus derechos. En ese sentido, es importante destacar que, en algunos casos, las relaciones entre las asociaciones de migrantes y CARISM se han prolongado más allá de la experiencia de la caravana; algunas asociaciones participan, por ejemplo, en las reuniones mensuales organizadas por CARISM, así como en otras iniciativas anuales organizadas por las confederaciones sindicales, como el Día del Trabajo y otros festivales laborales.

De manera general, la experiencia de las caravanas ha generado una mayor concienciación en los sindicatos sobre la necesidad de actuar para que se apruebe una política equitativa que facilite el acceso a los derechos, en particular a aquellos garantizados por los protocolos de la CEDEAO; la necesidad de incrementar el grado de implicación de los sindicatos en la defensa y promoción de los derechos laborales, definiendo estrategias concretas de intervención, acordando especial atención a la condición de las mujeres; la necesidad de incluir más a las asociaciones de migrantes, considerándolas interlocutores fundamentales para la promoción de sus derechos.

Dificultades y desafíos

La experiencia de las caravanas se ha topado inevitablemente con dificultades operativas y aún presenta algunos desafíos por resolver. La primera dificultad encontrada fue el acercamiento a los migrantes en su lugar de trabajo, al encontrarse lógicamente desorientados ante una práctica nueva y llamativa como las caravanas. Además, para administrar cuestionarios se requerían datos personales sobre la persona en cuestión, cosa que, en un primer encuentro, podía suscitar desconfianza y reticencias comprensibles. Sin embargo, el problema se abordó mediante el diálogo, aclarando los objetivos de las caravanas y los sindicatos, y no comprometió la eficacia de la actividad.

Otro problema más importante es que CARISM no dispone de una oficina para recibir a los migrantes y poder dar un seguimiento a las relaciones que se han establecido y a las necesidades que se han identificado. Como la plataforma no tiene su propia sede, se dirigió a los migrantes a las diferentes confederaciones

sindicales para futuras conversaciones o afiliaciones; esta dinámica (que no se realizaba en las caravanas de la FLAI) pudo generar confusión en los migrantes en cuanto al papel y la naturaleza de CARISM, y cierta competencia entre las diferentes confederaciones sindicales. Finalmente, la experiencia de las caravanas, aunque se repetirá gracias al proyecto promovido por NEXUS Emilia-Romagna, sigue dependiendo totalmente de la financiación exterior. Con el fin de maximizar los resultados, los sindicatos senegaleses deberían tratar de apropiarse de la práctica, dándole continuidad y constancia e integrándola en su estrategia general de acercamiento a los migrantes. La experiencia de la FLAI-CGIL enseña que el acercamiento a los migrantes es un trabajo largo que requiere igualmente una estrategia global; a ese respecto, los sindicatos senegaleses y CARISM deben trabajar más en la definición de los servicios que se pueden (o no) ofrecer a los migrantes. Muchos de los problemas y solicitudes formulados por los migrantes, durante o después de la experiencia de la caravana, son difíciles de abordar y resolver por CARISM o por las confederaciones sindicales. En otras palabras, el mayor riesgo de un instrumento como las caravanas en el contexto senegalés es generar expectativas a las que no se puede responder, suscitando en ellos una insatisfacción que contrarrestaría los esfuerzos desplegados para establecer relaciones de confianza.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Aunque Senegal sea históricamente un país de inmigración y siga siendo uno de los destinos privilegiados de las poblaciones del África occidental, la atención que prestan las autoridades (y hasta hace poco los sindicatos) a los trabajadores migrantes es muy escasa. El país no ha ratificado dos convenios clave de la OIT sobre la protección de los derechos de los migrantes y no dispone de política migratoria, ni siquiera para los ciudadanos de la zona CEDEAO. Sin embargo, la cooperación sindical está empezando a desempeñar un papel importante en la adopción de una estrategia común y la experimentación de acciones concretas para la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes. En ese proceso, la creación de la RSMMS a nivel internacional y de CARISM a nivel nacional han representado en Senegal etapas importantes para acercar el mundo sindical con el de los migrantes. La cooperación entre la FLAI-CGIL y CCSS/CARISM, en particular a través de la experiencia de las caravanas, una buena práctica que puede ser replicada también en otros contextos, ha demostrado ser muy fructífera para reforzar las relaciones con las asociaciones de inmigrantes, para entablar nuevas relaciones, para incrementar la visibilidad social de los sindicatos y sobre todo para conocer la realidad del trabajo y los problemas de los inmigrantes. Sin embargo, a pesar de estos importantes resultados, el nivel de participación de los migrantes en los sindicatos sigue siendo escaso en general; habría que proseguir las acciones en el terreno para no poner en peligro los esfuerzos desplegados hasta ahora. En ese sentido, se recomienda a los sindicatos:

- Reproducir y reforzar el modelo de las caravanas y del sindicato de calle; este proceso puede ser acompañado y apoyado por donantes externos, pero también requiere un enfoque interno para asegurar que los sindicatos se apropien y mejoren la experiencia / el mecanismo, integrándolo en su estrategia general de acercamiento a los migrantes y de defensa de sus derechos.
- Proseguir el proceso de refuerzo de las relaciones con las comunidades y asociaciones de migrantes, mientras se continúa el trabajo para mejorar la identificación y comunicación de los servicios que se pueden ofrecer (tanto por parte de la plataforma como de las confederaciones), y eventualmente prever la apertura de una oficina de atención de CARISM.
- Continuar el trabajo de presión política por la aprobación de una política migratoria equitativa y basada en los derechos y por la ratificación por parte de Senegal de los convenios fundamentales que no ha ratificado aún (C97, C143, C190).

En términos más generales, la cuestión de los derechos de los migrantes en Senegal debe convertirse en un elemento más de la negociación colectiva, un elemento que no se deje únicamente para CARISM sino del que se hagan cargo todas las confederaciones sindicales. Como demuestra la experiencia de FLAI-CGIL en Italia, el camino es largo y requiere perseverancia, pero tarde o temprano los esfuerzos darán fruto.

BIBLIOGRAFÍA

- Adepoju, A. (2003). "Migration in West Africa", *Development* 46 (3).
- Amin, S. (1974). « Les migrations contemporaines en Afrique de l'Ouest », Amin, S. et Forde, D. (eds), *Les migrations en Afrique de l'Ouest/Modern Migrations in Western Africa*, London : IAI & Oxford Univ. Press.
- Amselle, J.-L. (1976), (éd.). *Les migrations africaines*, Paris : Maspéro.
- ASND y OIM (2018). *Migration au Sénégal, Profile Migratoire 2018*, Dakar : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie et Organisation internationale pour les migrations.
- ANSD (2017). *Rapport global du Recensement général des Entreprises*, Dakar : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie.
- ANSD (2016). *Enquête nationale sur le secteur de l'informel au Sénégal*, Rapport final, Dakar : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie.
- ANSD (2014). *Recensement Général de la Population, de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Elevage (RGPHAE)*, Rapport définitif, Dakar : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie.
- Arthur, J. (1991). "International Labor Migration Patterns in West Africa", *African Studies Review*, 34 (3).
- Atoyebe, T.A. (2018). « Emergent Dynamics in Female Migration in West Africa », in Adeniran A., Ikuteyijo L. (eds) *Africa Now!*, Palgrave Macmillan.
- Baldé, M.S. (1976). « Un cas typique de migration interafricaine : l'immigration des Guinéens au Sénégal », Amselle, J.-L. (éd), *Les migrations africaines*, Paris : Maspéro.
- BIT (2020). *Diagnostic de l'économie informelle au Sénégal*, Genève : Bureau international du Travail.
- DPEE (2018). *Impact d'une amélioration de la productivité du secteur informel sur l'économie sénégalaise*, Document d'étude n° 37, Dakar : Direction de la Prévision et des Etudes économiques, Ministère de l'Economie et des Finances.
- Fall, B. (2011). *Le travail au Sénégal au XX^e siècle*, Paris : Karthala.
- Fall, P.D. (2010). *Sénégal : Migration, marché du travail et développement*, Organisation Internationale du Travail et Institut international d'études sociales.
- Flahaux, M. y De Haas, H. (2016). "African migration: trends, patterns, drivers", *Comparatives Migration Studies*, 4 (1).
- FLAI-CGIL (2018). *Agromafie e Caporalato - IV rapporto*, Osservatorio Placido Rizzotto.
- ICMPD y OIM (2016). *Enquête sur les politiques migratoires en Afrique de l'Ouest*. International Centre for Migration Policy Development et Organisation Internationale pour les Migrations.
- Soumah, M. (1981). Un exemple de migration internationale en Ségambie, *Annales de la Faculté des Lettres et Sciences humaines de l'Université de Dakar*, n° 11.
- Thompson, V., Adloff, R. (1957). *French West Africa*, Stanford: Stanford University Press.

LOS AUTORES

Anselme Coovi AMOUSSOU es administrador turístico y profesor. Ocupa el cargo de secretario general de la CSA-Benín (Confederación de Sindicatos Autónomos de Benín). Desde 2017 trabaja por la implicación de las organizaciones sindicales beninesas en la gestión de la cuestión migratoria. Como persona de referencia en temas de migración de la CSI (Confederación Sindical Internacional) y miembro activo de la red ATUMNET («Red Africana de Sindicatos y Migración»), ha hecho una importante contribución a la creación y a la operacionalización de la Plataforma Mixta de la Migración en Benín (PMB), que se dedica junto a otros actores de la sociedad civil a la defensa de las trabajadoras y trabajadores migrantes en Benín.

Fifamin J. Miguèle HOUETO es abogada mercantil de formación. En la dirección de HUMAN RIGHTS PRIORITY (HRP-ONG), miembro de la Plataforma Mixta de la Migración en Benín, está comprometida con la defensa de los derechos humanos, incluidos los de las personas migrantes.

Adjon Guy Ghislain DANHO es un experto en migraciones, asesor en comunicación y escritor marfileño. Participó al estudio “Politique migratoire prospective: Scénarii sur les relations entre l’Afrique de l’Ouest et l’Europe” [‘Política migratoria prospectiva: escenarios sobre las relaciones entre África occidental y Europa’], llevado a cabo por la FES y el Centre for Global Cooperation. En 2018, la FES le concedió una beca de investigación en la Universidad Humboldt de Berlín para llevar a cabo un estudio sobre la población alemana afrodescendiente.

Nouhoum DIAKITE es licenciado en derecho público por la Escuela Nacional de Administración de Bamako (junio de 1987), y un profesional del ámbito de los recursos humanos. Después de una carrera profesional de veinticinco años en empresas, dirige desde 2013 un gabinete especializado en asesoría y asistencia en gestión de recursos humanos. Expresidente de la Asociación Africana de Directores y Formadores de Personal, AFDIP (2015-2016), expresidente de la Asociación Maliense de Gestores de Recursos Humanos (2012-2016), Diakite es una persona activa en el movimiento asociativo.

Mamadou NIAN es diplomado en la Escuela Nacional de Administración de Mauritania. Desde 1995 ocupa altos cargos en el comité ejecutivo de la Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM), y desde 2011 dirige el departamento de relaciones exteriores y cooperación, encargado de la migración. En 2014 fue miembro del grupo de expertos a quienes la OIT encargó el examen final de las enmiendas al protocolo sobre trabajo forzoso. Es miembro de varias redes regionales y mundiales, tanto sindicales como de la sociedad civil.

El profesor Saïd BEN SEDRINE es economista especializado en recursos humanos. Sus principales temas de investigación son el empleo, la educación, la formación profesional, la promoción de la empleabilidad y el diálogo social. Ha realizado varios estudios en esos campos. Los últimos años, sus trabajos se han centrado especialmente en los desafíos de la renovación sindical, el diálogo social sobre la mejora de la competitividad de las empresas por medio del trabajo decente y la promoción de la migración equitativa de los trabajadores.

José Antonio MORENO DÍAZ es un abogado especializado en derecho penal y derecho internacional, incluyendo migración y asilo y derechos humanos. Es asesor jurídico confederal del sindicato español «Comisiones Obreras (CC.OO)» en materia de inmigración y asilo, miembro de la Comisión Tripartita de Trabajo de Inmigración del Ministerio de Inclusión, Migración y Seguridad Social de España. Desde 2005 ha negociado en nombre de CC.OO el reglamento de inmigración de 2004 y el reglamento actual de 2005. Actualmente es miembro del Grupo de Derechos Fundamentales y Estado de Derecho y del Grupo de Inmigración e Integración del Comité Económico y Social Europeo. Fue el fundador y ex presidente de la ONG española antirracista y antifascista «S.O.S Racismo España».

Marilyne POULAIN es miembro de la dirección confederal de la CGT (Confederación General del Trabajo), coordinadora del colectivo “Travailleurs Migrants” (Trabajadores Migrantes), secretaria de la Delegación Departamental de la CGT de París, directora de publicación de “Droit ouvrier” (Derecho Obrero).

Fabio DE BLASIS es doctor en « Global and International Studies » de la Universidad de Bolonia. Se dedica a los procesos de desarrollo y a las migraciones contemporáneas en el África subsahariana, habiendo realizado investigaciones en Tanzania, Senegal, Eritrea y Níger. Actualmente colabora con la ONG Nexus Emilia-Romagna, ocupándose de actividades de investigación en el marco de proyectos de cooperación internacional.



PROMIG-FES
2017-2020

Friedrich-Ebert-Stiftung - Oficina Túnez
4, rue Bachar Ibn Bord
2078 La Marsa - Corniche
Tél. : (+216) 71 77 53 43
E-mail : info.tn@fes.de
www.mena.fes.de