

Con ojos de migrante: en busca de un trabajo decente

Contenidos

- 03_ Prólogo
- 04_ Introducción
- 05_ Estudios de caso
- 23_ Actúa: ¡Las y los trabajadores migrantes tienen derechos!

06. Países andinos

sacrificar la vida en familia para ganarse la vida en Europa

01. República Checa

el alto costo de las agencias de empleo para los migrantes vietnamitas

04. Sureste asiático

migración institucionalizada en Filipinas

02. Italia

mejoran las condiciones, pero no hay oportunidades de carrera profesional para los trabajadores filipinos

03. España

horarios extensos y soledad para los trabajadores migrantes andinos en el sector agrícola

05. África Occidental

pérdida depreciado personal médico en Malí y Senegal

ACTÚA

¡los trabajadores y trabajadoras migrantes tienen derechos!

Prólogo

La falta de unas condiciones de vida y trabajo decentes se reconoce como uno de los principales factores que empujan a muchas personas en el mundo en desarrollo a dejar sus países de origen. De hecho, el 90% del total de los migrantes internacionales -estimados en 214 millones por la Organización Internacional del Trabajo, en 2010- son trabajadores migrantes y sus familias.

En la red SOLIDAR, a lo largo de nuestra historia, nuestra misión siempre ha sido la de llevar solidaridad a personas desplazadas, refugiados políticos y migrantes. Por ejemplo, nuestros miembros ayudaron a los refugiados de la Guerra Civil Española, organizaron programas de asentamiento después de la Segunda Guerra Mundial y brindaron ayuda a Hungría en 1956. Desde la década los sesenta, nos hemos centrado cada vez más en la cooperación internacional, la ayuda al desarrollo, la migración y la integración de las personas inmigrantes en Europa.

Las y los trabajadores del mundo entero necesitan un empleo que les permita mantenerse a sí mismos y a sus familias; un empleo que les garantice vacaciones pagadas y un horario de trabajo decente, un empleo que les permita afiliarse a un sindicato que defienda sus derechos, y que estén protegidos por el Derecho Laboral individual y colectivamente; en definitiva, un trabajo decente. Estas condiciones son una realidad para muchos ciudadanos de la Unión Europea, pero no para la mayoría de los inmigrantes no europeos que viven y trabajan en los países de la UE.

El creciente sentimiento anti-inmigrante en Europa es muy preocupante. La crisis ha contribuido a la agudización de este debate y a una retórica que estigmatiza a las personas inmigrantes y ha llevado a políticas de inmigración más restrictivas. En vista de nuestra población en declive, en Europa hemos de reconocer que dependemos de la inmigración para garantizar nuestra prosperidad a largo plazo.

Con nuestro proyecto "¡Trabajo decente para todos! Hacer de la migración trabajo para el desarrollo", SOLIDAR y nuestros socios estamos trabajando para demostrar que el trabajo decente es una necesidad de todos los trabajadores y trabajadoras, dondequiera que vivan. Con este informe les invitamos a comprender, a través de los ojos de los propios migrantes, cuáles son sus razones para buscar trabajo en el extranjero y cuál es la realidad del trabajo decente en Europa y en sus lugares de procedencia, en los países en desarrollo.

Los seis estudios de casos fueron realizados por organizaciones miembros de SOLIDAR, la Red Mundial APRENDER (Filipinas) y PLADES (Perú), así como por Badara Ndiaye (Senegal) y l'Association Malienne des Expulsés (Mali) durante el verano y otoño de 2010. Me gustaría aprovechar esta oportunidad para agradecer a todas y todos aquellos que contribuyeron en ellos.

¡Únete a nuestra lucha por hacer del trabajo decente una realidad para todos y todas y para conseguir que las políticas europeas respeten los derechos de las personas inmigrantes¡.



Conny Reuter
Secretario General

Los estudios de caso

Introducción

En cada uno de los países en que se realizaron los estudios de este informe, se preguntó a los trabajadores migrantes sobre las condiciones de vida y de trabajo tanto en su país de origen como en el de destino, sobre lo que les hizo optar por dejar su país y sobre lo que les atrajo del país de acogida. También se les pidió describir cuál es su aportación en el país de acogida y en el país de origen, no sólo desde el punto de vista económico sino también en términos de desarrollo, y si se había cumplido sus expectativas. Cada estudio se ocupa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes, especialmente desde el punto de vista del trabajo decente, tanto la situación de los inmigrantes legales como la vulnerabilidad de los migrantes indocumentados.

Información general

Los migrantes que viven en Europa

01. República Checa

EL ALTO COSTO DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PARA LOS MIGRANTES VIETNAMITAS

Por Tomáš Petríček y otros, Consejo Checo de Relaciones Exteriores

02. Italia

MEJORAN LAS CONDICIONES, PERO NO HAY OPORTUNIDADES DE CARRERA PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS FILIPINOS.

Por Verónica Padoan

03. España

HORARIOS EXTENSOS Y SOLEDAD PARA LOS TRABAJADORES MIGRANTES ANDINOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA

Por María del Mar Maira Vidal

Los migrantes que han regresado a su país de origen

04. Sureste Asiático

MIGRACIÓN INSTITUCIONALIZADA EN FILIPINAS

Por Verna Viajar y otros, Labour Education and Research Network (Filipinas)

05. África Occidental


PÉRDIDA DE PRECIADO PERSONAL MÉDICO DE MALÍ Y SENEGAL.

Por Badara Ndiaye (Senegal) y Ousmane Diarra, l'Association Malienne des expulsés (Malí). Con las contribuciones de: Alassane Dicko/ AME (Malí), Fall Fatou Cissé / Enda Diapol (Senegal), Khady Sakho Niang / Red panafricana por los derechos de los Migrantes (Francia), Aminatou Diouf/ Alternatives Parcelles Assainies (Senegal) y Ahmed Iyane Sidibé.

06. Países andinos

SACRIFICAR LA VIDA EN FAMILIA PARA GANARSE LA VIDA EN EUROPA

Por Enrique Fernández-Maldonado Mujica (autor) y Rocío Campana (coordinadora), Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) de Perú; Entrevistas: en Ecuador Jhonny Jiménez, Servicio Paz y Justicia Social (SERPAJ), en Bolivia Arnaldo Montero, Centro de Acción al Cambio (CENAC), y en Colombia Guillermo Correa, Escuela Nacional Sindical (ENS).



01. República Checa

EL ALTO COSTO DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PARA LOS MIGRANTES VIETNAMITAS

Perfil del caso

- La expansión industrial y la modernización creciente han aumentado la demanda de trabajo en la República Checa, convirtiéndolo en un país de destino de los trabajadores y trabajadoras migrantes.
- En 2004¹ se contabilizaban 31.179 residentes vietnamitas en la República Checa. (El mayor grupo de inmigrantes no europeos).
- Aproximadamente el 75% de los residentes vietnamitas viven en grandes ciudades y áreas urbanas, y trabajan principalmente en el sector de los servicios y para pequeñas empresas. Según algunas estimaciones el 90% son trabajadores por cuenta propia, aunque en realidad son contratados, por lo general por familiares en la restauración y el comercio.
- El flujo global de remesas extranjeras a Vietnam fue de 3.500 millones de euros en 2007, lo que representa aproximadamente el 7% del PIB de Vietnam².

¹ Los extranjeros: por tipo de residencia, sexo y nacionalidad; Dirección de Policía de Extranjeros, Ministerio del Interior de la República Checa (30 de junio de 2010).

² Banco Mundial (2010) "Country Pages and Indicators".

Se entrevistó a diez inmigrantes vietnamitas que viven actualmente en la República Checa, sólo uno de ellos era una mujer. Sus edades oscilan entre 20 y 55 años, y su formación académica va desde licenciados universitarios a un hombre que sólo tenía educación primaria.

“No estoy aquí para disfrutar sino para hacer mi trabajo y enviar algo de dinero a mi familia”.

Sinh, hombre, 25 años.

³ Corresponde a los requisitos de la Convención de las Naciones Unidas con respecto a la protección de los derechos de los migrantes.



Marco legal para los trabajadores migrantes en la República Checa

Según la UNESCO³, la legislación checa se ajusta en líneas generales con la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Pero la situación legal, y por lo tanto la protección de los migrantes vietnamitas, es más precaria ya que no están cubiertos por la reciente iniciativa de la *Tarjeta Verde* del gobierno checo que facilita la entrada de los trabajadores migrantes.

Ellos, por lo general, llegan con un visado de trabajo solicitado por familiares o agencias. Para obtener un permiso de trabajo y de residencia permanente o a largo plazo en la República Checa, los migrantes vietnamitas tienen que demostrar que están empleados según la legislación checa sobre trabajo e inmigración. Muchos eluden este trámite, obteniendo un ‘certificado de negocio’ que les permite crear su propia empresa.

Como otra alternativa, algunos trabajadores inmigrantes llegan a través de agencias de empleo, aunque esta forma de migración genera grandes preocupaciones. Algunas agencias son propiedad de miembros de la diáspora que contratan trabajadores y trabajadoras para las empresas vietnamitas en la República Checa. Su situación legal es dudosa, se les cobra una tasa enorme por la entrada al país y rara vez se les inscribe en la seguridad social. Existen también agencias checas legales que proporcionan puestos de trabajo temporales en la industria. No obstante, la situación de estos trabajadores es muy precaria ya que suelen ser “*alquilados*” por las agencias a las empresas, a veces por períodos muy cortos, normalmente por meses, lo que repercute negativamente en su capacidad de cotizar a la seguridad social o en el acceso a un seguro de salud.

Vivir y trabajar en Vietnam

Existen grandes diferencias en las condiciones de vida y de trabajo en Vietnam, entre las zonas urbanas con buen nivel de educación y las zonas rurales sin acceso a ella. El nivel general de vida sigue siendo relativamente bajo, pero Trong, de 55 años, explica que ha habido mejoras significativas en los últimos años. *“En las grandes ciudades se pueden encontrar niveles de vida comparables con los de las ciudades europeas. Pero todavía no hay agua potable ni electricidad en algunas aldeas de la montaña”.* Sin embargo, incluso dentro de las zonas urbanas, el índice de desigualdad es alto, y el sistema de bienestar social no cubre todas las necesidades básicas. *“Tienes que pagar por todo”*, dice Tao, de 23 años. *“Casi el 80% de la población no tiene dinero para pagar servicios de calidad, como la salud o la educación.”*

Se puede encontrar trabajo, pero no necesariamente decente. La educación marca la diferencia. *“Sin educación, no existe ninguna posibilidad de encontrar un trabajo bien remunerado en Vietnam”*, dice Kim-ly, de 42 años, la única mujer del grupo. Por otra parte, el empleo en el sector privado o la agricultura se asocia a menudo con un trabajo físico exigente y muy duro, con pocas o nulas perspectivas de mejora.

Vivir y trabajar en la República Checa

En 2008, casi un tercio de los vietnamitas económicamente activos en la República Checa -algo más de 16.700 personas⁴- eran empleados por cuenta ajena. La mayoría trabajaban en la restauración y el comercio, sectores en los que el trabajo es temporal y los sueldos inferiores a la media. A raíz de la crisis económica, el número de vietnamitas registrados como empleados se redujo a 3.386, en 2010⁵.

Los que regentan sus propias empresas, generalmente comercios minoristas de alimentación o restauración, consideran sus condiciones de vida relativamente buenas, a pesar del impacto de la crisis. Suelen ser empresas familiares y proporcionan trabajo o contactos a familiares o amigos recién llegados.

Los que buscan trabajo en las empresas checas a través de agencias de empleo se encuentran en una situación más difícil. No saben de salarios o condiciones de trabajo y muchas veces han tenido que pedir prestados más de 7.000 euros para pagar los costes del viaje y las tasas⁶ que pagan a la agencia intermediaria, lo que les deja con enormes deudas que han de pagar. Son considerados como trabajadores de tercera clase, y se enfrentan a trabajos más duros y peor pagados de lo que esperaban. Los contratos suelen ser temporales y no se benefician de los mismos derechos y protección que los demás trabajadores de la empresa. Los más golpeados son aquellos que perdieron sus trabajos temporales como consecuencia de la crisis, algunos de ellos quieren regresar a su país.

Impacto de la migración y aportación de los migrantes a la sociedad

Aunque la vieja generación de migrantes extraña la familia y el modo de vida vietnamita, encuentran mejores condiciones de vida en la República Checa y desean quedarse por el bien de sus hijos e hijas que han crecido allí. Éstos ya han conseguido una buena educación, hablan checo y tienen amigos y amigas checos. Sus padres creen que tendrán más oportunidades de desarrollar una carrera profesional en otras actividades que no sean los comercios habituales de la comunidad vietnamita. Sus hijos, conscientes de la educación recibida, suelen volver al menos un par de años a Vietnam para aportar sus conocimientos y contribuir al desarrollo del país e invertir en empresas. Algunos han construido hoteles, ayudan a desarrollar el turismo y crean empresas exitosas. El envío de dinero a sus familias que se han quedado en Vietnam también es importante, como explica Sinh de 25 años. La mayoría de los recién llegados tienen su principal contacto con la familia de origen y envían más dinero, aunque los que se emplean a través de las agencias ven muy limitada su capacidad de mantener a sus familias.



"Mi nombre es Kim-ly, tengo 42 años, trabajo por cuenta propia, y soy de Phu Tho, en Vietnam. Me fui porque sólo tengo un certificado de formación profesional y así no es posible encontrar un trabajo bien remunerado en mi país. Las condiciones de vida en muchas aldeas vietnamitas han mejorado significativamente, pero siguen siendo míseras en comparación con las ciudades checas. Los sueldos son bajos y el trabajo es físicamente duro en Vietnam. Pero la realidad en la República Checa puede ser un shock para mucha gente. Trabajamos desde la mañana hasta la noche, a veces hasta siete días a la semana. Tenemos poco tiempo para estar con nuestros hijos y no disponemos de ningún tiempo libre."

⁴ Ondřej Hofírek, Michal Nekorjak (2010) "Od pásu ke stánku - a zpět? Proměny ekonomických aktivit Vietnamců v České republice".

⁵ Extranjeros por sectores de trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales (31 de marzo 2010)

⁶ Ondřej Hofírek, Michal Nekorjak (2010) "Od pásu ke stánku - a zpět? Proměny ekonomických aktivit Vietnamců v České republice".

⁷ No es su nombre real. Todos los nombres citados en este caso han sido modificados.



02. Italia

MEJORAN LAS CONDICIONES, PERO NO HAY OPORTUNIDADES DE CARRERA PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS FILIPINOS.

Perfil del caso

- En enero de 2009 había 113.000 filipinos en Italia, incluyendo 66.000 mujeres (la sexta mayor comunidad de migrantes en Italia)⁸.
- 83.500 tienen permiso de residencia⁹. Alrededor del 80% vive en las grandes ciudades, trabajando sobre todo en el sector doméstico y de servicios personales. Sólo el 4% tiene un trabajo cualificado¹⁰.
- En 2008, el total de las remesas enviadas a Filipinas ascendió a 12.000 millones de euros, más del 10% del PIB. En 2007 Italia fue el cuarto país de origen de las remesas a Filipinas¹¹.

⁸ Datos: Istat: www.istat.it (1 de enero de 2009)

⁹ Ministerio italiano del Interior www.demostat.it (2008)

¹⁰ ISTAT, Encuesta de Población Activa, www.istat.it (2006)

¹¹ UN-INSTRAW data, Factsheet Filipino Migration to Italy.

Se entrevistó a diez trabajadores migrantes filipinos, siete mujeres y tres hombres de entre 30 y 60 años de edad, sobre su vida en Italia. La formación de cada uno es muy diferente: algunos tienen educación primaria, otros secundaria y hay personas con estudios superiores. Su situación laboral en Filipinas también era variada: uno era funcionario del gobierno, dos profesores, un actor y una secretaria. En Italia, sin embargo, todos trabajaban en el sector doméstico y servicios personales. Todos tienen permiso de residencia.

Marco legal para los trabajadores migrantes en Italia

La ley Martelli de 1991 reconoce tanto los derechos como las obligaciones de los inmigrantes, mientras que una ley de 2009 sobre seguridad pública convierte la inmigración ilegal en un delito penal. Los extranjeros que deseen permanecer en Italia durante más de tres meses deben solicitar un permiso de residencia en un plazo de 8 días. Los permisos pueden concederse por un máximo de seis meses para un trabajo temporal (nueve en el campo), y hasta dos años para el autoempleo, empleos permanentes o reunificaciones familiares. Una ley de 1998 regula los flujos de entrada, estableciendo una planificación a tres años y una cuota anual de inmigrantes autorizados a permanecer en Italia por motivos laborales o familiares, conocido como el Decreto de Flujos.

Vivir y trabajar en Filipinas

La mayoría de los entrevistados nunca había tenido un contrato de trabajo en su país de origen y difícilmente se podían definir sus condiciones de trabajo. Mediante acuerdos verbales conseguían vacaciones pagadas y un seguro de salud. En muchos casos los salarios no eran suficientes para cubrir los gastos básicos. El funcionario del gobierno tenía un contrato estable, pero sin posibilidades de ascender en su carrera. Los menos cualificados comenzaron a trabajar para ayudar a sus familias, sin derechos ni protección. "A los cinco años ya sabía casi todo acerca de cómo trabajar en los campos", dice Teresa, ahora de 33 años. Los servicios sociales en Filipinas son prestados principalmente por empresas privadas y pagar por la educación de los hijos e hijas o visitar a un médico tiene un impacto importante sobre la economía familiar. Olivia, de 31 años, explica: "Cada servicio en las Filipinas es muy caro. Con el salario medio, sólo se pueden cubrir las necesidades básicas." Como la mayoría de sus compañeros inmigrantes, Olivia optó por salir en busca de mejores condiciones de vida y de trabajo y por ofrecerles un futuro mejor a sus hijos.

Vivir y trabajar en Italia

La mayoría de los entrevistados llegaron con visado de turista, haciendo contactos con familiares o conocidos para encontrar un lugar donde quedarse. Por eso, eligieron Italia. Por lo general, encuentran trabajo, de forma irregular, en cuestión de semanas. Algunos tienen que esperar años hasta conseguir un contrato por escrito, porque tienen que esperar a la primera "sanatoria"¹² para obtener el permiso de residencia. Pero, incluso sin contrato, muchos afirman que sus empleadores les dieron días de vacaciones o bajas por enfermedad y pueden ahorrar de sus salarios, ya que por lo general viven en una casa propiedad del empleador y no tienen que pagar alquiler. El trabajo era físicamente duro, sin embargo, y trabajaban largas jornadas. Obtener un permiso de residencia significó poder pagar su seguridad social, un menor grado de ansiedad y la posibilidad de visitar su país de origen. Ninguno de los que poseían mayor cualificación ha podido encontrar trabajo en Italia en sectores en que desarrollaran sus habilidades y experiencia. "En Filipinas, si estudias, puedes encontrar un trabajo mejor", dice Benjamin. Entre los entrevistados hay un sentimiento de que, en Italia, todos los filipinos son tratados de la misma manera: como trabajadores de segunda, sin cualificación.



"Me llamo Gill. Tengo 60 años. Cuando vivía en Filipinas trabajaba en el sector público, pero no tenía posibilidad de promoción. En Italia, todos acabamos haciendo el mismo tipo de trabajo que consiste en cuidar familias, sus hijos o sus mayores."

¹² La "sanatoria" es una regulación gubernamental especial que permite a las ciudadanas y los ciudadanos no europeos que viven en Italia y no tienen permiso de residencia solicitar la regularización ("sanatoria") durante un período de tiempo limitado, con el objetivo de conseguir un permiso indefinido.



“En las Filipinas nadie puede ayudarte, y eso es muy duro”.

Celeste, 39 años

Impacto de la migración y aportación de los migrantes a la sociedad

La presencia de la Iglesia Católica fue muy importante para ayudar a que los filipinos se sintieran como en casa en Italia. *“Me encanta Italia porque es un país profundamente católico y recibí una educación católica.”* explica Celeste, de 39 años. Las iglesias a cargo de la comunidad filipina también desempeñan un importante papel social. *“Yo formo parte de un coro en la iglesia”*, dice Gloria, de 37 años. *“Nos reunimos una vez a la semana para ensayar. Para nosotros la comunidad es un referente importante, que nos mantiene unidos y fuertes”*. Todos los filipinos entrevistados eran miembros de una asociación, por lo general cultural (música, etc.) o un sindicato.

Muchas asociaciones están dirigidas por y para mujeres y responden a sus necesidades e intereses. Las asociaciones culturales están dirigidas por los filipinos, pero las representaciones teatrales se dan en italiano para que sean accesibles a todo el mundo. Además proporcionan una estructura social que permite ayudar a los familiares que se han quedado en el país de origen. Sioni, de 55 años, explica lo que ella y sus amigos hacen: *“Cada año organizamos un espectáculo y recaudamos fondos que enviamos a asociaciones en Filipinas”*. Otros se han unido y han comenzado a desempeñar un papel activo en los sindicatos, como Willy de 47 años. *“Entré en el sindicato porque necesitaba ayuda fiscal. Luego empecé a ayudar, con los permisos y las traducciones”*

Todos los entrevistados opinan que los servicios ofrecidos en Italia son mejores que en Filipinas. *“En Italia, todo funciona mejor que en Filipinas”*, dijo Celeste. Para ellos es una buena razón para quedarse. Los niños son un factor importante en su decisión de permanecer en Italia, ya que se han acostumbrado a vivir aquí, algunos incluso han nacido aquí. *“Mis hijos son casi italianos. Hablan italiano, escriben en italiano, y tienen muchos amigos italianos”*, dice Gloria.



03. España

HORARIOS EXTENSOS Y SOLEDAD PARA LOS TRABAJADORES MIGRANTES ANDINOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA

Perfil del caso

- La rápida expansión del sector agrícola de España en los últimos 30 años ha sido acompañada por un aumento en el número de puestos de trabajo precarios y temporales.
- Los trabajadores migrantes que llegan a España sin un permiso de trabajo suelen encontrar su primer empleo en la agricultura, donde los bajos salarios y las difíciles condiciones de trabajo disuaden a los trabajadores españoles.
- Mientras que la población inmigrante representa el 10% de trabajadores en España, esta cifra se eleva al 30% en el sector agrícola¹³.

Se entrevistó a diez trabajadores migrantes de los países andinos: Ecuador (7), Bolivia (1), Colombia (1) y Perú (1), acerca de sus experiencias de trabajo en el sector agrícola en España. Todos ellos llevaban en España al menos tres años, y ahora están todos empleados legalmente en el país, aunque algunos empezaron de forma ilegal.

¹³ Ministerio de Trabajo e Inmigración, junio de 2010.



"Mi nombre es Zoila, tengo 34 años y estoy separada. Mis dos hijos todavía viven en Ecuador. Yo tenía mi propio negocio allá, pero ahora estoy trabajando aquí en los campos. En mi país se ve que la gente que vive en España envía mucho dinero, construye casas, compra coches, y una piensa que viven muy bien. Pero no te puedes imaginar lo difícil que es. Aquí en España trabajamos lejos de nuestras casas y tenemos que levantarnos a las tres y media de la mañana, y cocinar para llevarnos la comida al trabajo todos los días. Volvemos del trabajo tarde, nos vamos a la cama a las 11, 12 o una de la madrugada y debemos levantarnos de nuevo a las tres o a las cuatro de la mañana. A veces trabajamos nueve y diez horas al día. Es muy duro"¹⁴

¹⁴ En el sector agrícola en España, hay muchas cosechas diferentes durante todo el año. Los trabajadores y trabajadoras suelen tener largos y cansados desplazamientos diarios ya que el trabajo se encuentra, según la temporada, en provincias y regiones diferentes.

Marco legal para los trabajadores migrantes en España

Los permisos de trabajo tienen que ser solicitados y otorgados en el país de origen, sobre la base de un acuerdo bilateral. Sólo cuatro países de América Latina (Colombia, República Dominicana, Ecuador y Perú) tienen acuerdos bilaterales de migración con España, que además de regular los flujos migratorios contienen cláusulas de protección de derechos de los trabajadores migrantes (véase el apartado sobre los países andinos). Los migrantes que llegan en situación irregular pueden obtener un permiso temporal en España después de firmar un contrato de trabajo. Un permiso de residencia permanente se puede obtener después de cinco años de residencia regular y de trabajar en España. Los permisos temporales de residencia pueden ser concedidos por algunos meses, y bien se limitan a un sector y provincia y pueden ser renovables, o bien se conceden sin restricciones pero no son renovables. Después de un año las restricciones sectoriales y territoriales no se aplican.

Vivir y trabajar en los países andinos

Los trabajadores migrantes entrevistados tenían un puesto de trabajo o explotaban pequeños negocios en su país de origen, pero sus ingresos eran demasiado bajos para asegurarles un nivel de vida digno. Sus condiciones de trabajo en su país eran aceptables, y en algunos casos menos duras que en España, aunque poco estables.

Vivir y trabajar en España

Algunos de los entrevistados ya tenían un contrato cuando llegaron, y la mayoría tenía parientes en España. A los que vinieron con visado de turista les resultó difícil encontrar trabajo. "Buscar trabajo era muy duro para mí. Yo solía pasarme todo el día buscando un trabajo, sin nada que comer", explicó Ángel de 37 años, de Ecuador. Para muchas personas en la misma situación que Ángel el primer trabajo es ilegal, circunstancia de la que se aprovechan los empleadores. "Te hacen trabajar más duro, más rápido, y no puedes decir nada. Si haces horas extraordinarias no te las pagan. Cuando eres un indocumentado, te pueden despedir sin más. Sólo si estás en situación regular puedes exigir tus derechos."

Para la mayoría de los migrantes, trabajar en España es más difícil de lo que esperaban. Trabajan muchas horas y no pueden volver a su país o traer a sus familiares tan pronto como habían pensado. El hecho de tener sueldos más altos les permite, sin embargo, enviar dinero a casa y asegurar un nivel de vida decente a sus familiares que se han quedado allí. "En España consigo cada mes (trabajando en la agricultura) lo que ganaría en Ecuador (como profesor de enseñanza secundaria) en diez meses", dice Cleopatra, 38 años de Ecuador. Pero esto tiene un precio: algunos reconocen que no tenían tiempo libre y no han podido tomar unas vacaciones en años.

Los que llevaban viviendo en España un tiempo, apreciaban la calidad de la educación pública, los servicios de salud, de maternidad, la prestación por desempleo, etc. "Trabajar en España me ha permitido llevar la vida personal y laboral mejor de lo que hubiera podido en Perú. Mi madre no tiene ni pensión de jubilación, ni de enfermedad en el Perú", dice Gina, de 29 años. Casi todos, sin embargo, regresarían a su país si pudieran ganarse la vida con un negocio propio. A algunos les gustaría que sus títulos fueran reconocidos en España para que pudieran conseguir un trabajo mejor, pero lo consideran poco probable.

Impacto de la migración y aportación de los migrantes a la sociedad

Lo más difícil para los migrantes es la separación de sus hijos e hijas, que les resulta dolorosa y angustiada. Ganar el dinero suficiente para traer a su cónyuge o a sus hijos e hijas mayores, puede llevar uno o dos años. Y hay que hacer muchos trámites burocráticos. "Jamás volvería a separarme de mis hijos. Han pasado siete años desde que llegué a España y ellos siguen en Ecuador", dijo Zoila, una madre de 34 años, procedente de Ecuador. Los hombres también echan de menos a sus hijos y a su familia. "Me he sentido muy deprimido a veces, muy solo ...", dice Manuel.

Muchos trabajadores migrantes hacen amistad con otros trabajadores de su país o región de origen y construyen redes sociales. Todos envían remesas a sus familias, ayudándoles a construir casas, terminar sus estudios, etc. Ellos ven su aportación a España como doble: contribuyen al desarrollo del sector agrícola haciendo los trabajos que los españoles no quieren, y contribuyendo a la economía local a través de los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social.

Todos los entrevistados se han afiliado a la central sindical Unión General de los Trabajadores (UGT). En algunos casos se afiliaron después de haber tenido problemas con los empleadores, con salarios pendientes de pago etc. Como explica Vicente, 31 años, de Ecuador: "En España las empresas no pagan los salarios a veces y maltratan a los trabajadores. Los sindicatos ayudan a la gente."

"Al principio todos los trabajadores inmigrantes vienen por un año, pero al llegar, te das cuenta de que las cosas no son como las habías imaginado. Primero tienes que encontrar un trabajo, luego debes devolver el dinero que pediste prestado para venir... ¡Pensaba quedarme en España uno o dos años cuando llegué, y eso fue hace diez años! "

Nieves, 37 años, de Ecuador.



04. Sureste Asiático

MIGRACIÓN INSTITUCIONALIZADA EN FILIPINAS

Perfil del caso

- Filipinas ocupa el puesto 97 en el mundo en el Índice de Desarrollo Humano de 2010, y el quinto en la región de Asia Sudoriental.
- El PIB per cápita fue de USD 1.746 (1.283 euros) en 2008 (según datos de la ONU.)
- Con una población de 93,3 millones, el país tiene una tasa de desempleo del 7,3% y el subempleo alcanza el 19,7%¹⁵.
- Cada año, la Agencia Filipina de Empleo en el Extranjero procesa más de 200.000 solicitudes de filipinos dispuestos a trabajar en el extranjero¹⁶.
- Se estima que 8,7 millones de filipinos viven en el extranjero y en 2009, el importe de las remesas enviadas por los trabajadores y trabajadoras migrantes ascendió a 12.400 millones de euros, el 10,4% del PIB del país¹⁷.
- Solo el 10% de esas remesas proceden de Europa, y la mitad de los y las emigrantes filipinos trabajan en otras regiones de Asia.¹⁸
- Las personas migrantes trabajan en una amplia gama de sectores, incluyendo manufactura, construcción, salud y servicio doméstico.

¹⁵ Philippines' National Statistical Coordination Board (enero 2010).
http://www.nscb.gov.ph/secstat/d_labor.asp

¹⁶ S. Ruggunan, 2005

¹⁷ Datos UN-INSTRAW, Factsheet Filipino Migration to Italy.

¹⁸ Migration Policy Institute 2010.
www.migrationpolicy.org/datahub

Cuatro empleados domésticos, tres de ellas mujeres que habían vuelto a su país de origen y un hombre que migraría a Europa, fueron entrevistados sobre sus experiencias.

Marco legal para los trabajadores migrantes en las Filipinas

La migración se institucionalizó en las Filipinas con la Ley de trabajadores emigrados y de filipinos en el extranjero de 1995, que establece una mayor protección de los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familias. Se prohíbe la contratación ilegal, y se garantiza la prestación de servicios, incluidas la información y asistencia legal a los migrantes.

Vivir y trabajar en Filipinas

El salario mínimo en Filipinas es hoy de 404 pesos filipinos (6,75 euros) por día, sin embargo, la Comisión Nacional de Salarios y Productividad estima que el salario mínimo vital debería ser de 917 pesos (15.31 euros) por día. Dos de las tres mujeres entrevistadas tenían puestos de trabajo mal pagados en las Filipinas: una, Neneth viuda de 56 años con siete hijos, emigró porque no podía ganar lo suficiente como profesora a tiempo parcial para enviar a sus hijos a la escuela; la otra, Paz, de 52 años, cuidaba sola de sus cuatro hijos y a pesar de tener estudios secundarios había trabajado de obrera, de cocinera y vendedora. La tercera, Aida, dejó su país en cuanto terminó sus estudios para trabajar en Kuwait, Hong Kong e Italia. Tomó la decisión junto con su marido porque él no encontraba trabajo en Filipinas, y acordaron que él se haría cargo de los hijos mientras ella trabajara en el extranjero. Virginia tomó la decisión de irse al extranjero cuando sus hijos tuvieron edad de ir a la escuela y su marido enfermó de diabetes. Necesitaban dinero y se fue para mantenerlos. Eddie, un soltero de 29 años, no pudo encontrar un trabajo en Filipinas, a pesar de su doble licenciatura en economía y gestión.

Vivir y trabajar en Europa

Trabajar en Europa permitió al trabajador y a las trabajadoras migrantes entrevistados duplicar sus ingresos. Anita ganó entre 600-800 euros al mes, mientras trabajaba como trabajadora doméstica en Italia. Una diferencia considerable con los HK\$400 (40 euros) que ganaba de salario mensual en Hong Kong. Paz complementó su salario en Francia con trabajos a tiempo parcial, por ejemplo sacando perros a pasear y ganó 100 euros más al mes de esta manera... Eddie, quien tiene previsto reunirse con su anciana madre y su abuela en Italia este año, espera ganar más que lo que ganaba en Filipinas. Dice que está pensando en un trabajo como cajero en una cafetería propiedad del hermano del jefe de su madre.

De todas las personas entrevistadas, sólo Anita fue capaz de financiar su propio viaje a Europa utilizando para ello sus ahorros de 10 años de trabajo en Hong Kong. Paz y Virginia fueron traídas a Europa por sus ex empleadores que eran ciudadanos de la UE. Además del precio del viaje, las estrictas leyes de extranjería dificultan la entrada de las trabajadoras domésticas en Europa, lo que lleva a algunos a recurrir a la "puerta trasera". Es el caso de Anita, quien pagó una enorme cantidad de dinero a una falsa empresa en Hong Kong que luego tramitó su "visado Schengen" a Europa. Ella viajó como acompañante de un empresario, de vacaciones por Europa y voló a Italia pasando por Moscú y París. Después consiguió un visado de turista y empezó a trabajar como empleada doméstica autónoma.

"Me llamo Anita. Fui a Italia en 2004 como emigrante irregular, trabajando como limpiadora autónoma. Al principio, me quedé con mi cuñada, luego en varios pisos, pero es condiciones muy incómodas. Limpiaba hasta tres casas al día, para ganar más dinero, pero me cansaba mucho. No tenía tarjeta sanitaria porque sólo tenía visado de turista. Y tampoco tenía lo que llaman allí: "Permiso de Soggiorno" [permiso de residencia]. Tomaba bebidas energéticas para activarme. Dejé Italia en 2007, con estrés y agotamiento"

© 2010 LABOR EDUCATION RESEARCH NETWORK /
ALYSSA KARLA FADERA



Eddie, tiene ya los papeles y pronto viajará a Italia.

“Trabajaría como empleada doméstica en Filipinas si tuviera un buen salario, seguridad social y atención sanitaria, bajas por enfermedad y vacaciones pagadas”.

Paz, 52 años, madre soltera con cuatro niños, de la ciudad de Tarlac.

Tener un contrato legal tiene un gran impacto en las condiciones de trabajo. Paz y Virginia disfrutaron de contratos y protección legal frente a sus empleadores mientras trabajaron en Europa. Anita, en cambio, tuvo que valerse por sí misma en Italia ya que no tenía documentos válidos ni contrato de trabajo. No tenía días de descanso, ni seguro médico. Ni siquiera podía ir a un hospital por temor a ser detenida por los agentes de inmigración. La falta de acceso a los servicios médicos, el exceso de trabajo y el cambio constante de domicilio hicieron que se resintiera su salud. Entró en depresión debido al agotamiento y el estrés, y más tarde fue diagnosticada de leucemia. Regresó a su país en 2007, separada de su marido y sus hijos.

Impacto de la migración y aportación de los migrantes a la sociedad

Los migrantes mantienen a su familia en su país de origen a través de sus remesas, una porción de las cuales va al gobierno, lo que también apoya al estado. Como señaló Neneth, el hecho de que ella pague la educación de sus hijos también revierte en beneficio del país, reduciendo el número de niños sin educación y la tasa de pobreza y desamparo. En el caso de Aida, su esfuerzo personal como trabajadora migrante contribuyó poco al desarrollo social y económico de su comunidad de origen y de la sociedad de acogida. Durante mucho tiempo, tuvo que pagar a la agencia de empleo que le proporcionó un contrato en el extranjero, y eso fue en detrimento de su familia y vida personal. Ella siente que su vida no ha mejorado después de trece años de trabajo en el extranjero. Es difícil recuperar el afecto de los hijos y reconstruir las relaciones familiares, también estuvo luchando por desmontar los estereotipos y la mala reputación sobre su trabajo como empleada doméstica en el extranjero. Al menos, fue capaz de conseguir una cantidad suficiente de dinero para empezar la construcción de una casa y enviar a sus hijos a la escuela.

En sus países de acogida, las inmigrantes sintieron que su principal aportación fue ayudar a sus empleadores en sus tareas domésticas rutinarias. Es muy irónico constatar que estas mujeres permiten a las europeas liberarse de las tareas domésticas y mantener sus puestos de trabajo después de la maternidad, cuidando de sus hijos, cuando ellas mismas están separadas de los suyos. Si las trabajadoras domésticas recibieran el justo salario mínimo y las cotizaciones a la seguridad social en Filipinas, todas las entrevistadas afirman que no habrían optado jamás por trabajar fuera.

05. África Occidental

PÉRDIDA DE PRECIADO PERSONAL MÉDICO EN MALÍ Y SENEGAL

Perfil del caso

- Malí y Senegal están en los puestos número 160 y 144 del Índice de Desarrollo Humano en 2010, de un total de 169.
- En 2009, el PIB per cápita en Malí estaba estimado en 852 euros y en Senegal en 1.288 euros¹⁹.
- Se estima que 312.000 personas emigraron desde Malí en el período 1988 - 1992, sobre una población total de alrededor de 13 millones²⁰.
- En 2007, el importe de las remesas de emigrantes malienses fue de 112 millones de euros, el 3,3% del PIB²¹.
- Estadísticas oficiales de Senegal en 2003-2004 estima a 648.600 el número de emigrantes, sobre una población de 12,9 millones²².
- El importe oficial de las remesas enviado a Senegal asciende al equivalente de 832 millones de euros en 2007, pero se considera que puede ser el doble con los envíos informales al país. Este importe total supone el 9,1% del PIB en 2007²³.
- La gran mayoría de los migrantes de África Occidental permanecen en el continente africano para vivir y trabajar, pero una proporción cada vez mayor se dirigen a Europa, especialmente el personal más formado, en particular los médicos.
- La mitad de todos los médicos formados en Senegal viven y trabajan en el extranjero²⁴.

¹⁹⁻²¹ IOM

²² Ver las publicaciones de la OIM sobre Malí http://publications.iom.int/bookstore/free/Mali_Profile_2009.pdf and Senegal: http://publications.iom.int/bookstore/free/Senegal_Profile_2009.pdf

²³ IOM

²⁴ Omar Nd, agosto de 2006, Documento de Trabajo Número 95 (Centre Mondial de Développement) Relator de la CECAC para las preguntas sobre VIH / SIDA. En Senegal, más de 50% de los médicos formados estaban ejerciendo en el extranjero en 2003. (Ndoye, O. 2010)

Se ha entrevistado a personas del campo médico, de Malí y Senegal sobre sus experiencias de trabajo en sus países de origen, en otros países en el continente africano, y en los países del Norte.



"Me llamo Cheikh y soy un pediatra de Senegal. Era difícil trabajar allí. No teníamos equipos apropiados. Simplemente llegar al trabajo era difícil. Y mi salario no tenía en cuenta mis habilidades ni la carga de trabajo que asumía. Firmé un contrato con el hospital en Chartres [Francia], por lo que emigré legalmente. Esto significa que puedo trabajar en mejores condiciones, estoy aprendiendo mucho y gano más. El coste de la vida aquí es alto, por lo que no puedo permitirme el lujo de ir a ver a mi familia, y también hay un poco de discriminación racial".

Marco legal para los trabajadores migrantes en África Occidental

Tanto la Comunidad Económica de Estados de África Occidental (CEDEAO) como la Unión Económica y Monetaria de África (UEMOA) han tomado iniciativas en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo para facilitar el diálogo social tripartito y la integración del trabajo decente en las políticas nacionales. La UEMOA ha creado un consejo de diálogo social, aunque no tiene políticas específicas para proteger a los trabajadores migrantes. El protocolo de 1979 de la CEDEAO garantiza la protección de los trabajadores migrantes en la región. En la práctica, estas garantías se ven socavadas por la naturaleza de la cooperación financiera internacional, tales como los Acuerdos de Asociación Económica, que van contra el espíritu de los acuerdos y convenios internacionales en la protección de los trabajadores migrantes. En las recientes negociaciones entre la Unión Europea y la Unión Africana, sin embargo, se ha hecho hincapié en la protección social y el trabajo decente.

En la UE, la llamada Directiva de la "tarjeta azul"²⁵ proporciona un marco para la entrada y el empleo de trabajadores migrantes muy cualificados, que son bienvenidos y a los que se les da todos los derechos. Al mismo tiempo, el proyecto de la directiva aún no aprobada de trabajo temporal se dirige a los trabajadores menos cualificados, a los que sólo se les permitirá entrar en la Unión Europea por un período limitado y con muchos menos derechos y garantías.

Vivir y trabajar en África Occidental

Los médicos de Malí y Senegal mencionaron en repetidas ocasiones la falta de condiciones de trabajo decente, en particular bajos salarios, una infraestructura deficiente y un sistema mal gestionado, en sus países de origen. En Senegal, los médicos se consideraban mal pagados, en relación con su nivel de cualificación. Algunos, como el pediatra Cheikh, se quejaron de la mala calidad de los equipos con los que tenían que trabajar, y de la dificultad para desplazarse al lugar de trabajo. En Malí, dice Maiga de 50 años, y médico jefe de un centro de salud de la comunidad, los médicos tienen que asumir bajos salarios (el equivalente de 183 euros al mes de promedio para los nuevos médicos) y equipamientos deficientes así como una formación escasa y la casi imposibilidad de desarrollar una carrera y de promocionarse. Samba, de 37 años, director de otro centro de salud comunitario, explicó que aunque su sueldo era correcto de acuerdo con la escala salarial en vigor, de ninguna manera reflejaba la calidad o la cantidad de su trabajo. Además, su gran volumen de trabajo (35 consultas por día, además de las tareas administrativas) interfería en la eficiencia de su trabajo. Algunos no pudieron encontrar un trabajo en concordancia con sus habilidades, como Traoré, de Malí, un médico generalista capacitado, que recurrió a pequeños trabajos como peluquería, costura e incluso reparaciones de neumáticos para ganarse la vida, o como los radiólogos que emigraron simplemente porque en Malí no se dispone de equipos con los que realizar su trabajo.

²⁵ Directiva 2009/50/CE de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado

Condiciones de vida y condiciones de trabajo en Europa

Las experiencias de los encuestados en cuanto a vivir y trabajar en el extranjero fueron muy variadas. En general se encontraron con un mejor salario, pero a veces con horarios largos, varios mencionaron discriminación racial y lamentaron el hecho de que extrañan a sus familias. Una experiencia muy positiva de la migración Sur-Sur fue la de Goita, una médico generalista recién titulada de Malí que poco a poco perdió la vista. Gracias a un acuerdo de cooperación con Túnez, estudió allí durante cuatro años y se licenció como fisioterapeuta. Lamentablemente nunca ha podido encontrar un trabajo en Malí. Ella también aprecia las oportunidades en Europa. *"Los países europeos tienen más oportunidades para las personas con discapacidad, en particular las altamente cualificadas."*

Alkaou, un médico de 31 años, especializado en imágenes médicas (radiología), habló de su experiencia negativa en Europa. *"Estamos a menudo maltratados en Europa y nos dan puestos de trabajo por debajo de nuestro nivel de formación. Cuando estaba en Toulouse me encontré con actitudes racistas. Fui llamado "oscuro", en lugar de ser llamado por mi nombre y un formador comentó que había visto limpiadores negros, camilleros negros, pero nunca radiólogos negros"*. Sin embargo, Alassane, de 33 años, especializado en neuro-radiología, tenía una visión más positiva de su trabajo en Francia. Señaló que podía trabajar con equipo más especializado, y que por lo tanto, le resultaba mucho más satisfactorio profesionalmente. *"Mi objetivo es conseguir una mejor formación clínica básica. En Malí no tenemos los materiales adecuados o la formación suficiente."*

Impacto de la migración y aportación de los migrantes a la sociedad

Los migrantes que se fueron a vivir a Europa sienten que su principal aportación al país de acogida es a través del pago de sus impuestos, al mismo tiempo que contribuyen al desarrollo de su país de origen mediante el envío de dinero a sus familias -lo que para muchos fue la principal motivación de su decisión de emigrar. Según el Ministerio de Relaciones Exteriores de Senegal, el importe de las remesas de los senegaleses que viven en el extranjero ascendió al 7,6% del PIB en 2008. Las cifras de 2002 muestran que las remesas de los emigrantes malienses a su país de origen ascendieron al 6,67% del PIB.

La migración de retorno al país de origen se ve como muy positiva, ya que los repatriados aportan nuevas habilidades y experiencia y de esta manera contribuir al desarrollo de su país. Varios de los encuestados pusieron en tela de juicio la posibilidad de volver. *"Ellos saben cuál es la situación y algunos han emigrado de nuevo, tras no encontrar un puesto de trabajo que se correspondiera con sus cualificaciones en su propio país"*, dice Traoré. Otro problema, dice Djelika, partera de 32 años, es que algunas personas son formadas en el extranjero en habilidades especiales que simplemente no son aplicables en Malí, lo que es un desperdicio de recursos y una pérdida enorme para un país en desarrollo. De permanecer o regresar a su país, a los encuestados les gustaría poder contar con un mejor salario, una mejor formación, más inversión en equipos e infraestructura, y la posibilidad de promocionarse.

"Si las condiciones de vida y de trabajo fueran mejor en mi país, volvería".

Cheikh



06. Países andinos

SACRIFICAR LA VIDA EN FAMILIA PARA GANARSE LA VIDA EN EUROPA

Perfil del caso

- América Latina tiene uno de los más altos niveles de migración a nivel mundial con 19.720.000 personas, según el Índice de Desarrollo Humano (IDH) que salieron de América del Sur hacia el Norte del continente en 2009, y otros 3.130.000 que fueron a Europa.
- A pesar de 15 años de crecimiento económico, (Colombia, Perú y Ecuador se sitúan en el rango medio alto del Índice de Desarrollo Humano), la migración de los cuatro países andinos de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú ha aumentado de manera constante debido a los altos niveles de desempleo, exclusión social y desigualdad. La inestabilidad política y económica, así como los conflictos violentos son también fuertes impulsores para la migración.
- Casi la mitad de estos inmigrantes (47,42%), van a otros países de América del Sur, por ejemplo a Argentina y Chile, mientras que 28,52% emigran a América del Norte, y 12,5% a Europa²⁶.

²⁶ Julio Gamero "Migrantes y migración en la región Andina" Consejo Consultivo Laboral Andino, 2009.

Cinco inmigrantes de la región: dos de Perú, uno de Bolivia, uno de Colombia y uno de Ecuador, fueron entrevistados sobre su experiencia de vida y de trabajo en España, y en el caso de un peruano, en Italia e Inglaterra también.

Marco legal para los trabajadores migrantes andinos

Se han firmado acuerdos con España, el principal país europeo de destino para los países andinos, con el objetivo de proteger los derechos de las y los trabajadores migrantes. *El Acuerdo Relativo a la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios Laborales* entre España y Colombia, por ejemplo, establece que los trabajadores migrantes de ambos países tienen derecho a trabajar de manera regular y el *Acuerdo de Seguridad Social entre Colombia y España* garantiza los derechos de los migrantes y trata de mejorar la política de migración entre los dos países. El *Acuerdo entre la República del Perú y España para la Cooperación en Materia de Inmigración* busca promover la capacitación del personal que trabaja en temas de migración, y el intercambio de información para mejorar la cooperación en materia de migración. Muchos migrantes no residen en el país en condiciones legales y por lo tanto no están protegidos por dichos acuerdos.

Vivir y trabajar en el hogar en los países andinos

Las mujeres entrevistadas no pudieron encontrar trabajo en sus propios países, excepto Milagros que luchó por vivir de sus ingresos procedentes de sus actividades en un sector informal de baja remuneración. Un estudio del sector agrícola en auge, sugiere sin embargo, que las condiciones de trabajo son pobres. Según una investigación realizada por el Programa de Trabajo para el Desarrollo (PLADES) en 2008-2009, los salarios medios en la agroindustria en la región de Ica en Perú (que emplea una alta proporción de mujeres poco cualificadas) fueron de 19,5 soles (4.60 euros) por día, trabajando 11 horas al día. Las condiciones sanitarias y de seguridad son dudosas, ya que el trabajo implica la exposición a la luz solar intensa, a cambios bruscos de temperatura y a fertilizantes y pesticidas. Algunos trabajadores y trabajadoras no tienen cobertura social y por lo tanto no tienen atención médica, a menos de que se lo paguen ellos mismos. De acuerdo con la Universidad Católica de Perú, el 52% de los trabajadores encuestados no tenían contrato de trabajo, y el 44% no tenía cobertura social. El salario medio mensual del 59% de los encuestados era de 585 soles al mes (152 euros), apenas 30 soles por encima del salario mínimo. En cuanto a los sindicatos, son muy pocos, los empleadores los prohíben y acosan a los afiliados.

Vivir y trabajar en España

Los trabajadores y trabajadoras andinos en España tienden a ocupar empleos poco cualificados en el servicio o en el sector agrícola, con escasa seguridad laboral. Muchos están ilegalmente en el país, y por lo tanto no disfrutan de derechos laborales o sociales. Los hombres encuentran a menudo empleos precarios, en la construcción, el comercio, la agricultura y los niveles más bajos de la industria de servicios, incluso si tienen títulos universitarios. Aun así, el salario es mayor del que tendrían en su país de origen. Las mujeres tienden a trabajar principalmente en el servicio doméstico, así como en el cuidado de los niños o de las personas mayores y, a veces, en industria y hostelería. A menudo son vulnerables a la explotación y a condiciones de trabajo severas. Claudia, de Ecuador, recuerda que cuando ella trabajaba como cuidadora de niños, *"trabajaba 12, y a veces 15 horas al día, y sólo podía salir los fines de semana"*. Sus empleadores le ayudaron a solicitar la legalización, pero en numerosas ocasiones le fue denegada.



"Me llamo Miguel y soy de Bolivia. No hay trabajo allá, y tenía que encontrar una manera de mantener a mi esposa e hija, así que vine a España, al igual que mi hermano antes que yo. Fui un inmigrante ilegal, pero encontré trabajo en el sector agrícola. Los trabajadores agrícolas en España no son más educados que en mi país, y debido a su ignorancia me encontré con actitudes racistas. Los trabajadores inmigrantes sufren el acoso policial, y me trataron mal, incluso en el supermercado, donde tuve que dejar que los clientes españoles pasaran primero. "

© MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL



"Me sentía solo en España y extrañaba mi país. Me hubiera ido a casa mucho antes, pero era difícil ahorrar porque la vida en España es más cara de lo que piensas. Yo nunca hubiera salido de mi país, si hubiéramos tenido mejores oportunidades allí. "

Miguel, Bolivia.

²⁷ Según el Banco Mundial, las remesas en 2007 supusieron más del doble de la ayuda oficial al desarrollo. Asimismo, sin cifras globales que lo confirmen, parece que las mujeres envían más dinero a sus hogares por sus fuertes lazos familiares y su preocupación por el bienestar de sus hijos.

²⁸ ANSIÓN, Juan, Rosa Aparicio y Pedro Nel (editores). Más allá de las remesas. Familias de migrantes en América Latina. CISEPA, Federación Internacional de Universidades Católicas (FIUC). Lima, 2009. Pp. 32.

María Teresa, de Colombia, dijo que cuando trabajaba en un bar, sabía a qué hora entraba pero nunca a qué hora saldría. *"A veces trabajaba hasta las tres de la mañana. Si los clientes querían quedarse hasta las cinco, yo trabajaba hasta las cinco. No me pagaban lo mismo que a una camarera española, pero aun así era un buen sueldo"*. Milagros, inmigrante peruana, trabajó en una línea de montaje de CDs, donde tenía que trabajar en turnos de ocho horas sin interrupción y no se le permitía sentarse. La paga sin embargo era buena (5,75 euros por hora), en comparación con lo que ganaría en su país. Otro punto que mencionaron las mujeres es el de la discriminación y el rechazo por parte de sus colegas españoles, debido a la mala imagen de los latinoamericanos en España.

Impacto de la migración y aportación de los migrantes a la sociedad

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el importe de las remesas de emigrantes a Bolivia y Ecuador representan, respectivamente, el 9% y 8% del PIB, mientras que en Colombia y Perú, supusieron el 3% del PIB²⁷. El dinero fue utilizado principalmente para apoyar a las familias de los migrantes, a pagar seguros de salud, gastos de educación de los miembros de la familia y para invertir en propiedades o negocios. *"He comprado un apartamento en Lima con mis ahorros, y lo estoy amueblando para alquilar"*, dice Milagros, de Perú. El importe de las remesas está cayendo, sin embargo, como resultado de la reciente crisis económica internacional, que ha significado menos trabajo para los migrantes en los EE.UU. y España. A un nivel más personal, la migración puede tener un fuerte impacto en la vida familiar. La separación que implica es muy difícil de sobrellevar para las personas afectadas, y puede cambiar toda la estructura de la familia, la asignación de roles y las relaciones familiares²⁸. En términos más generales, las remesas contribuyen al desarrollo del país de origen, mientras que los propios migrantes, si regresan, pueden convertirse en agentes de desarrollo, trayendo con ellos su capital humano y financiero, y en algunos casos el capital social (redes y el acceso a los ahorros).

Conclusiones

De los estudios europeos se desprende que para la mayoría de los migrantes afectados, la motivación principal que los llevó a emigrar fue la falta de oportunidades de trabajo y/o de remuneración y condiciones de trabajo decentes, con la consecuencia, en algunos casos, -sobre todo en el caso del personal médico- de privar a sus países de origen de trabajadores cualificados. Muchos afirmaron que si las condiciones hubieran sido mejores en su país, no habrían emigrado.

Los estudios regionales presentan un panorama similar, pero también muestran a partir de los flujos migratorios que la migración dentro de su propia región sigue siendo mucho mayor que la elección de viajar a Europa o América del Norte, aunque las tendencias varían.

ACTÚA
¡los trabajadores y
trabajadoras migrantes
tienen derechos!

Además de los derechos humanos y fundamentales que todos los migrantes deberían disfrutar, hay una serie de convenios internacionales aplicables específicamente a los trabajadores migrantes, en particular:

- La Convención de la ONU sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias
- Convenio de la OIT 97 sobre los trabajadores migrantes
- Convenio de la OIT 143 sobre los Trabajadores Migrantes.

Mientras muchos países del Sur han ratificado la Convención de la ONU, ni un solo miembro de la UE lo ha hecho. Del mismo modo, sólo ocho Estados miembros (Bélgica, Chipre, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, España y Reino Unido) han ratificado el Convenio 97, y sólo cuatro (Chipre, Italia, Eslovenia y Suecia) han ratificado el Convenio 143.

Da tu apoyo y

- Pide a tu Gobierno que ratifique esos Convenios
- Participa en los debates nacionales sobre la organización de la migración y el desarrollo
- Ayuda a organizar asociaciones para trabajadores y trabajadoras inmigrantes en su ciudad
- Anima a los y las trabajadoras a afiliarse a los sindicatos.

Sobre el proyecto

"Trabajo Decente para Todos! Hacer de la migración trabajo para el Desarrollo" es un proyecto a tres años (2010-2013) cuyo objetivo es sensibilizar a los ciudadanos y ciudadanas europeos y a los responsables políticos sobre los vínculos entre el desarrollo, la migración y el trabajo decente, así como la necesidad de garantizar la igualdad de derechos básicos para todos los trabajadores y trabajadoras en la UE, independientemente de su origen o situación legal.

SOLIDAR está llevando a cabo este proyecto con siete organizaciones miembros: ADO SAH ROM (Rumanía), Czech Council on Foreign Relations (República Checa), ISCOD (España), ISCOS (Italia), Solidarité Laique (Francia), Pour la Solidarité (Bélgica) y Progetto Sviluppo (Italia).

Para más información: www.solidar.org

Sobre Trabajo Decente

Los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente son:

- El acceso al trabajo libremente elegido para hombres y mujeres y a unos ingresos dignos (incluidas la igualdad de trato y de oportunidades);
- Promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas laborales internacionales (incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva y la no discriminación);
- La protección social, con seguridad social para todas las personas y condiciones de trabajo saludables y seguras.

solidar

SOLIDAR es una red europea de ONGs que trabajan para promover la justicia social en Europa y en todo el mundo. **SOLIDAR** transmite las preocupaciones de sus organizaciones miembros a la UE y a las instituciones internacionales de los sectores de asuntos sociales, cooperación internacional y aprendizaje permanente.

Editora responsable: Conny Reuter
Editora: Sara Hammerton
Coordinador del proyecto: Steffi Rosenbusch
Coordinador de publicación: Abigail Goundry
Traducción al español: Martina Tuts
Revisión de texto: Javier Vaquero

SOLIDAR

Rue du Commerce Handelsstraat 22
1000 Brussels - Belgium

T +32 2 500 10 20
F +32 2 500 10 30
E solidar@solidar.org

www.solidar.org

