



VERSIÓN FINAL

Aprobado el 17 de septiembre de 2014 por el Comité de dialogo social sectorial.
Actualizado el 5 de diciembre de 2016 por SSDC LRG.

DIRECTRICES COMUNES

MIGRACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA ANTIDISCRIMINACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES Y REGIONALES

Las presentes directrices no distinguen entre un trabajador móvil de la UE y un nacional de un tercer país; el objetivo principal de las directrices es garantizar la integración justa de los migrantes¹ y los trabajadores migrantes en los lugares de trabajo de las administraciones locales y regionales. En el presente documento, el término “migrantes” se refiere tanto a los migrantes – esto es, a personas con permiso residencia, visado, solicitantes de asilo y trabajadores indocumentados– como a refugiados, como define la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951².

Tanto el CMRE como la FSESP reconocen la importancia de la inclusión en el mercado laboral como un factor clave de la inclusión en la sociedad. El trato igualitario es nuestro principio rector en este trabajo. Por lo tanto, existe la necesidad de avanzar en el proceso de reconocimiento de los solicitantes de asilo y de abreviar el periodo desde su llegada hasta la situación de empleo. La inclusión en el mercado laboral constituye una de las estrategias más importantes que puedan acometer las autoridades locales. Una vez que los migrantes pueden ganarse la vida y comenzar a pagar sus impuestos, tienen capacidad para realizar su contribución a la sociedad y la economía. La inclusión de los migrantes en el mercado laboral debe realizarse, sin embargo, sin bajar los salarios ni las condiciones laborales de nadie.

¹ Este término se utiliza en las directrices para referirse a los migrantes recientes y sus descendientes. Sin embargo, es importante reconocer que el término utilizado para referirse a este grupo varía a lo largo de Europa y ha cambiado con el tiempo. Los extranjeros, migrantes y los ascendentes de migrantes, los inmigrantes y las minorías étnicas son todos términos utilizados. De hecho, no solo varía el lenguaje, sino la forma de pensar que refleja el lenguaje y que no es compartida en toda Europa. Por ejemplo, el enfoque de RU sobre la clasificación por etnias con grupos de blancos, asiáticos, negros, mestizos y chinos es rechazada por muchos en Francia.

El término también ha sido utilizado en el informe conjunto CMRE-FSESP en el quinto capítulo “aportar empleo de alta calidad, moderno y sostenible dentro de la administración local y regional”. *Migration and Mobility within local and regional government*, 2013.

² Ver UNHCR, Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, <http://www.unhcr.org/1951-refugee-convention.html>.

1. La migración puede ofrecer importantes beneficios a las administraciones locales y regionales y a las ciudades, no solo en términos de efectos económicos y demográficos sino también porque las enriquece culturalmente y las abre al mundo. Las autoridades locales, regionales y las ciudades son cada vez más diversas debido al aumento de la migración. La diversidad se puede definir por la nacionalidad, origen étnico, creencia religiosa o cultura.
2. Las administraciones locales y regionales tienen en cuenta la inmigración para desarrollar y generar empleo e innovación económica y social. Las administraciones locales y regionales más dinámicas son a menudo las que atraen a un número mayor de migrantes, integrándolos con éxito. La falta de adaptación a este avance en términos de integración de los migrantes en la sociedad y en el lugar de trabajo provoca problemas serios en las administraciones locales y regionales y riesgos de estancamiento.
3. A nivel local es donde realmente se produce la integración y, por lo tanto, las administraciones locales y regionales como autoridades y empleadores en estrecha cooperación con los sindicatos, desempeñan un papel central en su integración: promover la integración en el mercado laboral y concienciar sobre los derechos de los migrantes en términos de servicios públicos y derechos laborales.
4. La función de las administraciones locales como empleadores del sector público de garantizar servicios de migración accesibles, universales y asequibles para los refugiados y migrantes en cooperación con los sindicatos es clave para el éxito de las políticas de inclusión. Al mismo tiempo, las administraciones locales junto con los sindicatos tienen la responsabilidad de garantizar una fuerza laboral diversa que refleje la diversidad de nuestra sociedad y sirva mejor a las necesidades tanto de ciudadanos como de migrantes.
5. La inclusión de migrantes bien gestionada supone una inversión que compensará rápidamente en forma de crecimiento, innovación y mejores servicios públicos. No invertir en inclusión puede significar un riesgo para la cohesión social y la integración, generar una mayor desigualdad y exponer a los migrantes a la discriminación y el racismo, además de generar segregación. Por lo tanto, las administraciones locales y regionales tienen un gran interés en garantizar unas condiciones laborales reguladas, luchar contra los salarios explotadores y el trabajo inseguro y no declarado.
6. Sin embargo, es importante mencionar el avance importante que han realizado las administraciones locales y regionales en algunas áreas del ámbito de la contratación y fomento de los migrantes y en ofrecer aprendizaje. Hemos recopilado en un anexo a esta declaración común las prácticas más interesantes.
7. Los migrantes deberían tener acceso a la información sobre sus derechos sociales y como resultado se debería garantizar que los trabajadores migrantes dispusieran de la información necesaria sobre el acceso a la protección jurídica, los derechos y beneficios laborales, al tiempo que su cobertura quede garantizada por la legislación laboral nacional, los convenios colectivos y las leyes sociales aplicables.

8. Por lo tanto, los interlocutores sociales de las administraciones locales y regionales piden una política de inclusión social y diversidad más amplias aunque dando un énfasis particular en el fortalecimiento de los migrantes en el lugar de trabajo. Nosotros, como interlocutores sociales queremos asumir la responsabilidad a nivel europeo de fortalecer la inclusión de los migrantes en el lugar de trabajo mediante el desarrollo de directrices que contribuyan a promover estrategias en el lugar de trabajo y la inserción laboral de los trabajadores migrantes a través de la lucha contra el racismo, la discriminación y la xenofobia hacia los trabajadores migrantes.

Directrices para los interlocutores sociales europeos para la promoción de un lugar de trabajo no discriminatorio en la administración local y regional

Nivel de la UE:

1. Trabajar para garantizar la aplicación y observancia en todos los países de la UE de la legislación existente de la UE y los acuerdos internacionales sobre los derechos de los trabajadores migrantes.
2. Recomendar que los actuales programas operativos de los Fondos Estructurales, en concreto, el Fondo Social Europeo, se adapten de conformidad, con el fin de permitir a las administraciones locales y regionales la financiación de medidas asociadas a la inclusión a medio y largo plazo de los migrantes en el mercado laboral;
3. Promover el tema de la inclusión de los trabajadores migrantes en el lugar de trabajo en la agenda para el dialogo social a todos los niveles: local, nacional y europeo.
4. Continuar identificando las buenas prácticas mediante el fomento del intercambio de información entre los interlocutores sociales de los países europeos y más allá.
5. Acordar la supervisión continua de las siguientes directrices a nivel nacional y local, a través de los debates organizados en nuestras reuniones del Comité de dialogo social.
6. El dialogo social, incluido a tres bandas, es el nivel más apropiado para abordar los aspectos de la migración y la inclusión de migrantes en el mercado laboral y la sociedad. Un dialogo social integral que incluya la negociación colectiva y los derechos de información y consulta debe apoyar también la adecuada formación de los empleados en la administración local y regional y el empleo sostenible.

Nivel nacional y local:

La aplicación efectiva requiere la creación y mejora de las capacidades de los empleados de la administración local y regional, quienes tienen la responsabilidad primera y principal de llevar a cabo estas tareas.

1. Aportar liderazgo y garantizar la coherencia entre departamentos. Las autoridades locales deberían revisar, al nivel más elevado, por ejemplo, políticos y ejecutivos sénior, sus objetivos en materia de empleo de los migrantes mediante formación orientada a ellos.
2. Prestar más atención a las condiciones de los trabajadores de los servicios públicos que tratan con migrantes: carga de trabajo, cualificaciones, contratación del personal cualificado necesario; formación (ver más abajo); y apoyo/mediación lingüística e intercultural para los trabajadores que tratan directamente con los migrantes;
3. Desarrollo de la cooperación entre las administraciones local, regional y nacional para la inclusión de los refugiados y migrantes en el mercado laboral y la sociedad local. El trato igualitario es nuestro principio rector en este trabajo. Fomentar los principios de diversidad e igualdad en todas las políticas locales, municipales y regionales, así como la promoción de un entorno libre de racismo, xenofobia y discriminación.

Avanzar hacia procedimientos antidiscriminatorios a través de la acción positiva en vez de la discriminación positiva; un ejemplo podría ser centrarse en contribuir al acceso de los migrantes al asesoramiento, información y formación (lenguas, capacidades específicas, etc.) así como la promoción de un entorno libre de racismo, xenofobia y discriminación;

4. Siempre que sea posible, y en línea con la legislación nacional y sin incumplir ninguna directiva de la UE, aportar datos y llevar a cabo una supervisión efectiva de los relativos a los nacidos en el extranjero o de grupos étnicos minoritarios para ser capaces de identificar las barreras y retos de la integración de los migrantes en nuestro lugar de trabajo;
5. Revisar los procedimientos de contratación y las barreras relativas a los procedimientos de inserción laboral. En algunos casos, estos requisitos pueden ir más allá de los necesarios para garantizar que el individuo esté realmente bien dotado para desempeñar el trabajo; garantizar una adecuada supervisión en torno al reconocimiento de las cualificaciones profesionales y educativas.
6. Garantizar un entorno laboral acogedor y afianzado para los empleados migrantes, por ejemplo mediante la inversión en formación para los trabajadores del servicio público quienes están en contacto directo con los trabajadores migrantes, incluyendo a los mediadores lingüísticos/culturales, etc.;
7. Ampliar la formación en materia de gestión de la diversidad y la práctica de la igualdad para lograr el máximo beneficio de una fuerza laboral diversa en términos culturales. Podría centrarse específicamente en el aspecto de género de la migración;
8. Explorar opciones y la viabilidad para incrementar la diversidad y los niveles de igualdad en los contratos con los prestadores externos (contratación pública); para que observen las mejores prácticas en relación con la antidiscriminación y la igualdad de oportunidades entre sus empleados mediante el análisis de las prácticas existentes en este ámbito en varios países;
9. Garantizar que los objetivos de igualdad y diversidad quedan reflejados en los acuerdos de asociación con otros municipios, como una forma de compartir las buenas prácticas.

10. Ampliar la consulta y la participación de los migrantes como una forma de informar sobre la política migratoria en el lugar de trabajo.
11. Desarrollar una estrategia de comunicación del servicio pública y activa para hacer frente a una posible hostilidad pública y sensibilizar acerca de las motivaciones de las acciones de las autoridades locales;
12. Garantizar el acceso a los fondos nacionales pertinentes para permitir a las administraciones locales y regionales la financiación de medidas asociadas a la inclusión a medio y largo plazo de los migrantes en el mercado laboral.
13. Avanzar en el desarrollo de la creación de capacidades, el aprendizaje entre pares y el intercambio de buenas prácticas entre diferentes niveles de la administración, en estrecha cooperación con la sociedad civil y los sindicatos, para:
 - Promover la integración de migrantes en el mercado laboral;
 - Aumentar la sensibilización acerca de los derechos de los migrantes;
 - Crear las condiciones en las que los nacionales de terceros países puedan tener acceso a la información y servicios asociados al empleo, la educación la asistencia sanitaria, la vivienda, la cultura y demás servicios públicos;
 - Prevenir el *dumping* social dentro del mercado laboral europeo.

ANEXO 1: Ejemplos de buenas prácticas de los interlocutores sociales europeos y nacionales

La FSESP llevó a cabo en marzo de 2010 una encuesta entre las afiliadas a la FSESP (39 organizaciones de 23 Estados) de los sindicatos de la administración nacional, regional y local y, concretamente, los pertenecientes a la administración local y regional quienes han respondido a los retos que supone la migración en Europa. Incluye una variedad de ejemplos de mejores prácticas. Entre las medidas, figuran:

- Contratación de trabajadores migrantes
- Participación de los trabajadores migrantes en el sindicato
- Servicio jurídico y de asesoramiento
- Formación para los miembros que son trabajadores migrantes
- Campañas
- Personal responsable de trabajadores migrantes
- Negociación colectiva
- Trato a los migrantes como parte del trabajo de los miembros
- Problemas derivados del trato de los migrantes.

Se puede descargar en el siguiente enlace:

http://www.epsu.org/IMG/pdf/Final_Report_Migration_March_2010_-_EN.pdf

El CMRE y la FSESP han publicado un informe conjunto en el marco del proyecto común “aportar trabajos de alta calidad, modernos y sostenibles dentro de la administración local y regional”, bajo el título de “Migración y movilidad dentro de la administración local y regional”.

Se puede descargar en el siguiente enlace:

<http://www.epsu.org/a/9032>

La importancia del tema ha sido reconocida por los empleadores de la administración local y regional a través del proyecto CLIP lanzado en 2006 por la ciudad de Stuttgart (Ciudades con políticas de integración local para los migrantes).

Para más información, visitar:

<http://www.stuttgart.de/en/citynetwork>

El informe EUROFOUND “Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe”.

Se puede descargar en el siguiente enlace:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm>

(Finlandia, Helsinki)

Un banco de información basado en Internet que aporta información sobre diversos aspectos de la vida pública en Finlandia, como permisos, sistema educativo, temas sociales y de salud, alojamiento, mercados laborales...

<http://www.infopankki.fi/>

(RU, Belfast)

Directrices de buenas prácticas para la inserción laboral de los trabajadores migrantes.

<http://www.migrantworkersni.com/media/903cc134947e42c080f43e4b5ab79f7aBest%20Practice%20Guidelines%20for%20Employing%20Migrant%20Workers%20in%20NI.pdf>

(Alemania, Berlín)

Apertura intercultural del centro laboral.

https://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/willkommen/welcome_englisch_08.pdf

(Austria, Viena)

El centro de competencias para el reconocimiento de capacidades y asesoramiento educativo ampliado para los nuevos inmigrantes.

http://www.waff.at/html/en/index.aspx?page_url=F%C3%BCr_neu_Zugewanderte_-_Perspektive&mid=384

(Dinamarca, Copenhague)

Proyecto entre municipios daneses

<http://www.welcometo.dk/default.aspx>

Página web para los municipios, empresas y el Estado que aporta ejemplos de buenas prácticas sobre cómo conseguir extranjeros/inmigrantes para que trabajen en Dinamarca, y cómo integrar a los inmigrantes en el lugar de trabajo.

www.expatsiden.dk

(Escocia, Edimburgo)

Conjunto de herramientas políticas para la asociación de migración estratégica COSLA: Aporta asesoramiento a las autoridades locales sobre el desarrollo de una estrategia migratoria que incluya información sobre el marco legislativo nacional, las responsabilidades de los empleadores, asesoramiento sobre derechos laborales, apoyo a los migrantes para que accedan al mercado laboral, etc.

http://www.migrationscotland.org.uk/sites/smp/files/documents/csmp_policy_toolkit_v2.0_0.pdf