Comisiones Obreras Canarias

Propuestas sobre las condiciones de trabajo del personal que atiende a personas inmigrantes

CCOO

INTRODUCCIÓN

Aunque el flujo migratorio es constante, con picos según las épocas del año o por circunstancias geopolíticas, no existe por parte de la administración una planificación clara de recursos que dé respuesta a ese flujo migratorio cambiante. Cuando se produce un incremento notable en las llegadas es necesario activar dispositivos de recepción y acogida con carácter de emergencia. Esto significa que las diferentes administraciones (locales, insulares o autonómicas) asignan recursos mediante concursos que no cuentan con la rigurosidad suficiente para garantizar una adecuada calidad de los servicios y que incumplen, en la mayoría de casos, con requisitos imprescindibles como el cumplimiento de los convenios colectivos, las ratios mínimas de trabajadores o las condiciones básicas de las instalaciones donde se desarrollan las acciones de recepción y acogida.

Al drama humano que para los migrantes supone esta situación se une el drama de las personas que trabajan en estos dispositivos o en aquellos que, pese a esa emergencia, no son reforzados con los medios suficientes para hacer frente a la elevada y repentina carga de trabajo, como es el caso de Salvamento Marítimo, las comisarias situadas en las zonas de llegada de migrantes o las oficinas donde se tramitan las cuestiones administrativas de estas personas.

Esta situación de aparente caos (y decimos aparente porque hay empresas muy preparadas para sumergirse en estos barrizales a sacar tajada) genera un aluvión de ofertas de trabajo para cubrir los numerosos puestos que hay que cubrir para atender a estas personas, principalmente en los dispositivos de acogimiento (centros de acogida, hogares de menores o campamentos) y, como los concursos, si es que se asignan las contrataciones a través de concursos, los ganan las ofertas más baratas, se acaban incumpliendo los convenios porque se contrata a personal cualificado para ciertas categorías como categorías inferiores, se incumplen las ratios, se superan las horas de jornada, se realizan rotaciones en los turnos que no respetan ni convenios ni salud laboral, etc. Todo esto ocasiona muchísima rotación en las plantillas porque el personal “no aguanta” las condiciones de trabajo. Esto genera que a esos puestos de trabajo finalmente acaben optando personas que en ningún caso están cualificadas o son aptas para trabajar con personas vulnerables, con la desprotección que eso supone para los migrantes, la devaluación de los profesionales que se dedican a la atención de personas migrantes y el aumento de la precarización de un sector ya de por sí precarizado.

A nivel sindical, esto supone que no existen personas con una duración estable en estos recién creados centros de trabajo, por lo que es muy difícil contactar con personas afiliadas que quieran desarrollar un trabajo de denuncia de irregularidades o convocar elecciones. Además, a toda la precarización antes descrita, se añaden los impedimentos que ponen las empresas u ONG para que no salgan a la luz las realidades de sus trabajadores y de las propias personas migrantes. La

desinformación y la desprotección de las personas trabajadoras están servidas.

Sirven igualmente las conclusiones y propuestas que desde la FSC se hicieron tras el estudio realizado y publicado en el año 2019[1].

Por ello creemos conveniente formular las siguientes propuestas, tanto para su defensa a nivel institucional, como cara a la negociación colectiva en el ámbito.

1 https://www.ccoo.es/e8bde6930e79e44de09424f51b35822a000050.pdf

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Nivel Institucional:

Dispositivos de emergencia:

- Negociación y compromiso político para la creación de estructuras aptas, adecuadas y permanentes para la atención a personas migrantes que, aunque tengan una plantilla de trabajadores flotante en base al volumen de los flujos migratorios, cuente con una bolsa de trabajadores para hacer frente en condiciones dignas a las llegadas masivas.
- Inclusión de perfiles profesionales en las plantillas de esos dispositivos como traductores, psicólogos, personal sanitario, etc.
- Protocolos o planes para reforzar las plantillas permanentes en caso de aumento de la carga de trabajo en sectores como la policía o salvamento marítimo.

PROPUESTAS DE CARÁCTER GENERAL

- Reemplazar la política de externalización de la UE por una política de gestión organizada y común de las demandas de trabajo, mediante la firma de pactos y la cooperación con los países emisores.
- Defender los convenios internacionales sobre los derechos humanos de las personas refugiadas y migrantes.
- Mejorar el sistema de acogida para asegurar condiciones adecuadas de recepción de acuerdo a los estándares internacionales de derechos humanos.
- Garantizar vías de acceso legales y seguras (facilitar la posibilidad de solicitar asilo en embajadas y consulados de España en el exterior; flexibilizar los requisitos de reagrupación y extensión familiar; asegurar la concesión de visados humanitarios; cumplir y asegurar los compromisos de reasentamiento; establecer mecanismos de prevención de violencia de género y trata de personas).
- Impulsar políticas públicas que favorezcan la convivencia y que combatan los discursos y actos xenófobos y racistas.
- Contemplar el enfoque de género en las medidas adoptadas en materia de migración y asilo.

PROPUESTAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS ACOGIDA

- Incrementar el personal y los medios materiales.
- Proveer a los servicios del personal y medios adecuados para atender a las necesidades de los servicios.

Personal.-

- Convocatoria y consolidación de nuevas plazas;
- Establecer y hacer cumplir los ratios de número de personal/usuario en cada servicio;
- Creación de bolsas de trabajo con personal que pueda cubrir de forma ágil y rápida las necesidades puntuales de personal.
- Contratación de traductores/as e intermediadores culturales cualificados/as y debidamente remunerados.

Medios materiales:

- Incrementar el número de plazas de acogida especialmente en centros de menores y en los CETI.
- Proveer de recursos específicos para colectivos vulnerables como menores no acompañados con problemáticas específicas (drogodependencias; enfermedades mentales; etc.); víctimas de trata, etc.
- Elaborar guías y folletos que recojan: uno, el mapa de recursos para la migración de un territorio determinado; y, dos, información clara y concisa sobre los trámites para la regulación de la situación jurídica de las personas migrantes.
- Incrementar los recursos que favorezcan la integración social y laboral de las personas inmigrantes en situación irregular: garantizar el acceso universal al sistema Nacional de salud; acceso a cursos de formación ocupacional y otros recursos para la inserción laboral.

- Reducir los procesos de externalización de forma que los servicios que atienden a las personas migrantes se presten desde las Administraciones Públicas.
- Vigilar los procesos de contratación públicapara asegurar que las licitaciones respetan las garantías laborales, sociales, de igualdad de oportunidades y medioambientales, de acuerdo a la legislación vigente. Al respecto se propone la constitución de una Comisión Específica del

Foro Canario de la Inmigración (revisión y propuesta de pliegos, etc.).

- Mejorar la coordinación interinstitucional y entre las diferentes entidades y recursos.
    - Promover fórmulas de diálogo social para abordar la cuestión migratoria desde los ámbitos estatal, autonómico y local, con la participación de la Administración y de agentes sociales (sindicatos, empresas y organizaciones sociales).
    - Creación de espacios comunes de encuentro entre profesionales de las diferentes entidades para poner en común la situación de los recursos de acogida de un territorio concreto, sus dificultades y necesidades, y a partir de este diagnóstico favorecer el mejor aprovechamiento y coordinación entre todos estos recursos.

Garantizar el respeto de los derechos humanos y el acceso a la protección internacional.

- Poner fin a las "devoluciones en caliente" y derogar la disposición final primera de la Ley Orgánica de Seguridad Ciudadana (LOSC) que pretende dar cobertura legal a las devoluciones de las personas que llegan a Ceuta y Melilla.
- Elaboración de un protocolo sobre detección de extranjeros/as que cruzan irregularmente las fronteras según los estándares de respeto a los derechos humanos.
- Garantizar el acceso a la información y al procedimiento de protección internacional de forma individualizada en los principales puntos de llegada y asegurar la asistencia letrada.
- Dar una protección prioritaria de los/as menores para evitar que sean detenidos bajo circunstancia alguna y garantizar una identificación correcta de aquellos niños/as que hayan llegado solos.
- Mejorar el sistema de evaluación de la edad.
- Asegurar que los demandaste de protección internacional tengan los mismos derechos que el resto, y que se permita la movilidad hacia la Península.

PROPUESTAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE ACOGIDA

Mejorar la estabilidad en el empleo y las condiciones salariales

- Favorecer en la licitación de concursos públicos a empresas que mejoren las condiciones salariales pactadas en convenios.

Mejorar la formación del personal de los servicios

- Capacitar a la Guardia Civil y la Policía Nacional sobre cómo garantizar el pleno respeto de los principios de no devolución, acceso a las procedimientos de asilo e identificación y asistencia a posibles víctimas de la trata de personas.
- Formación continua a jueces, fiscales y abogados/as en asuntos relacionados con el asilo, con un enfoque particular en los derechos de los/as niños/as migrantes y refugiados/as.

PROPUESTAS EN RELACIÓN A "LOS/AS MENORES NO ACOMPAÑADOS/AS

- Crear una Comisión interautonómica específica sobre infancia migrante no acompañada como órgano permanente de coordinación, cooperación, comunicación e información de los Servicios de Infancia de las Comunidades Autónomas y la Administración del Estado.
- Introducción e implementación de criterios específicos que activen automáticamente el protocolo de traslados entre comunidades autónomas cuya finalidad sea evitar la saturación de los centros de protección para menores migrantes solos/as.
- Formulación de protocolos que guíen a los profesionales para tomar decisiones basadas en el interés superior del niño/a, teniendo en cuenta sus necesidades y bienestar específicos.
- Establecer mecanismos de registro y seguimiento eficaces que permitan ofrecer una radiografía completa del número de menores no acompañados/as en nuestro país, desglosada según nacionalidad de origen, tramo de edad, modalidad de entrada al territorio, autorización de residencia concedida, solicitud de asilo y medidas de protección de las que son objeto.
- Adopción de un protocolo de intervención para mejorar la primera acogida y asistencia de los/as niños/as que llegan a las cosas españolas, definiendo la coordinación de los distintos actores/as en las distintas fases: ayuda humanitaria inmediata, la detección de vulnerabilidades, la provisión de información sobre la protección internacional y la asistencia jurídica.

- Desarrollo de una Red Europea de tutela anunciada por la Comisión Europa sobre menores migrantes para facilitar el seguimiento de los niños y niñas que se mueven por el continente y evitar que desaparezcan.

Negociación Colectiva:

PROPUESTAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE ACOGIDA

Mejorar la estabilidad en el empleo y las condiciones salariales

- Establecer planes en las empresas y administraciones públicas para reducir las tasas de temporalidad y asegurar la permanencia de los equipos de trabajo
- Plus de Residencia e Insularidad recogido en el IV Convenio de Protección y Reforma de Menores (https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-2543).

Reducir la intensidad de la jornada laboral mediante la contratación de más personal.

Mejorar la formación del personal de los servicios.

- Cursos en competencias básicas en idiomas, para comprender mínimamente las necesidades de las personas a las que se atiende y, al mismo tiempo, facilitar la empatía con ellas.
- Acciones y campañas de sensibilizacióndirigidas al personal que atiende a las personas inmigrantes para desarrollar competencias en diversidad cultural. Estas acciones ayudarían a los/as trabajadoras a comprender mejor las circunstancias y necesidades de las personas inmigrantes, así como a desactivar posibles comportamientos racistas.
- Propiciar el intercambio de información entre colegassobre experiencias de cómo abordar determinadas cuestiones desde la práctica del trabajo.
- Creación de guías y protocolos de información sencillos sobre cuestiones legislativas, acompañados cuando fuera necesaria por cursos de formación.
- Conocimientos especializados sobre derechos humanos y cuestiones relacionadas con la selección e identificación de las personas necesitadas de protección internacional y su acceso a información justa y procedimientos eficientes de asilo.

Mejorar la salud laboral del personal

- Asegurar la elaboración de estudios de prevención de riesgos laborales en todos los servicios.
- Llevar a cabo estudios de evaluación de los riesgos psicosociales y desarrollar medidas preventivas en esta materia (como por ejemplo adecuación de la jornadas para los colectivos de trabajadores/as más vulnerables al riesgo psicosocial, talleres para la gestión de emociones y el stress, otras).
- Diseño e implantación de protocolos de actuación en casos de agresiones que estén adaptados a la realidad de los centros de menores. Vemos que los datos nos hablan de que el 90% de las plantillas que trabajan en centros de acogida de menores que no cumplen medidas sufren amenazas, insultos, etc. y más de la mitad agresiones físicas.
- Elaboración y difusión de protocolos para la prevención y actuación contra enfermedades infecciosas.
- Formación continua en prevención y salud laboral. Incluir en esta formación permanente la utilización correcta de las EPI.
- Proveer de materiales apropiados para la protección contra agentes infecciosos.
- Campañas de sensibilización sobre diversidad cultural para evitar las situaciones de acoso por razón de género.

Mejorar la satisfacción profesional.

- Proveer a los servicios de los recursos materiales y de personal adecuados para atender las necesidades de acogida.
- Propiciar una cultura dentro de la empresa para cuidar y motivar al personal a través del reconocimiento de su trabajo.
- Talleres para gestionar el stress y las emociones.
- Garantizar horarios que permitan armonizar la vida laboral y personal.