

SECRETARÍAS DE MIGRACIONES

RESUMEN DEL AÑO 2017

ÍNDICE:

1. La realidad migratoria en CyL	2	
2. Desarrollo del acuerdo sobre la integración social y laboral de la población inmigrante y emigrante en castilla y león 2014-2017		
2.1 Trabajo en Gestión de la Diversidad	3	
2.2 Conocimiento y difusión de la realidad laboral de la población inmigrante	4	
2.3 Difusión de derechos laborales	4	
2.4 Atención personalizada en sede (cita previa)	5	
2.5 Otras actuaciones	8	<u>1</u>
2.6 Repercusión social del acuerdo	9	
3. Actuaciones de las secretarías de migraciones al margen del acuerdo	10	
4. Evaluación	12	
5. Anexos	13	
5.1 Representación sindical extranjera		
5.2 Afiliación extranjera		
5.3 Acuerdo de Gestión de la Diversidad en Salamanca		
5.4 Visitas a empresas		
5.5 Entidades y plataformas con las que se ha trabajado		

1. LA REALIDAD MIGRATORIA EN CYL

El número de la población extranjera en CyL es más o menos estable en los últimos años. Son 121.000 personas las empadronadas aunque hay 177.000 las que tienen permiso para trabajar. Entraron 10.000 personas en 2016 con lo que el saldo fue positivo a pesar de las salidas.

Más de la mitad viven en el medio rural; en provincias como Zamora, Segovia o León, más del 60% incluso.

El diagnóstico laboral es preocupante: mayor siniestralidad laboral, segregación ocupacional en sectores precarizados independientemente de la formación, mayor desempleo, menor cobertura social y una gran brecha salarial con la población autóctona.

A pesar de estos datos, la mayoría permanecen en la Comunidad y hay un gran interés por conseguir la nacionalidad española.

Por los sectores en los que trabajan la mayor parte de la población extranjera, son las ramas de industria (sector agroalimentario), construcción y servicios (por la construcción y empleo doméstico) y servicios (por la hostelería) los más afectados por esta realidad. Sin embargo, hay otras ramas como la de sanidad que también es susceptible de atender a personas extranjeras en residencias de ancianos y personal médico extracomunitario.

Hay **55 delegados/as extranjeros**¹. La mayoría son de Burgos, de las ramas de construcción y servicios e industria. En el anexo I se incluyen datos relativos a la representación de personas extranjeras. Los datos indican que están infrarrepresentados por lo que es necesario hacer un trabajo previo a las elecciones sindicales fomentando su participación.

En el sindicato los datos de **afiliación extranjera** no han dejado de subir en los últimos años llegando en 2017 a **1.333**, incluso en los años de crisis. Hay que tener en cuenta que trabajan mayoritariamente en sectores poco sindicalizados como el agrario o el empleo doméstico. La rama de servicios también cuenta con mucha población extranjera que trabaja fundamentalmente en hostelería. En anexo II hace un análisis cuantitativo. Es necesaria una campaña específica de afiliación para aumentar esta.

En cuanto a la emigración, llegan pocas consultas particulares al sindicato por lo que nos hemos limitado a hacernos eco de las denuncias colectivas como el voto rogado. Faltaría un análisis concreto de la situación en CyL pero la dificultad de acceder a datos complica el diagnóstico. Muchas personas emigran sin dejar constancia en fuentes oficiales.

¹ Datos de febrero de 2017. De 22 no hay ningún dato más allá del nombre y nacionalidad.

DESARROLLO DEL ACUERDO para la integración social y laboral de las personas inmigrantes y emigrantes 2014-2017

El Plan de trabajo autonómico se reproduce adaptándose a cada territorio con el apoyo de 9 trabajadores contratados a jornada completa (por primera vez en siete años) en cada una de las provincias del 1 de marzo al 31 de diciembre.

La oficina CITE permaneció abierta en todas las capitales de provincia, semanalmente en **Benavente** y **Ponferrada**, y se ha analizado en el último trimestre la posibilidad de atender periódicamente en **Cuéllar**.

El programa tiene una gran dimensión rural. En total, se han realizado actividades en 31 municipios: Ávila, Las Navas del Marqués, Burgos, Miranda de Ebro, Aranda de Duero, León, Astorga, Ponferrada, Villaquilambre, Palencia, Saldaña, Salamanca, Béjar, Ciudad Rodrigo, Guijuelo, Segovia, Cantalejo, Cuéllar, Valladolid, Medina de Rioseco, Tordesillas, Medina del Campo, Zamora, Benavente, Fuentesauco, Toro, Soria, Ágreda, Cabreas del Pinar, Almazán, S. Esteban de Gormaz. Este año ha destacado el esfuerzo por llegar a localidades rurales de la provincia de Soria.

1. TRABAJO EN GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

- 1.1 Destacamos que los CITES han visitado **126 CENTROS DE TRABAJO** (67 de industria, 45 de servicios, 8 de sanidad, 2 de construcción y servicios y el resto sin identificar). En el anexo III se detallan estas visitas. En ellos se ha repartido la *Guía laboral a personas extranjeras* y localizado a **1.396 personas extranjeras**. Las visitas se han realizado acompañando a: personal asesor de las ramas, técnicos de salud, equipo de elecciones sindicales o delegados/as. Tras las visitas se ha detectado una mayor presencia de personas extranjeras en el sindicato. También sirvió para detectar abusos laborales que han sido gestionados posteriormente por las ramas afectadas.
- 1.2 Se han realizado **12 actividades formativas para 175 delegados/as** y cuadros sindicales en todas las provincias con excepción de Palencia donde no hubo participación en la fecha prevista.
- 1.3 Se ha elaborado Material de Gestión de la Diversidad para repartir en centros de trabajo en las visitas y en las formaciones a estructuras y delegados/as. Hubo ruedas de prensa en todas las provincias para presentar el material. Consiste en carteles en A4, post-it, y folletos en A5 difundiendo una cláusula tipo a incluir en todas las negociaciones de convenios. Se diseñó un banner para el facebook con la misma imagen. Todos los materiales publicados se incluyen como anexo VI.

2. CONOCIMIENTO Y DIFUSIÓN DE LA REALIDAD LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE

Los informes que elaboramos desde hace tres años nos sirven para conocer mejor la realidad y redactar propuestas asentadas sobre un diagnóstico realista. Por otra parte, difundimos esta realidad invisibilizada sobre la que no se habla desde ninguna administración ni ningún otro sindicato.

- 2.1 Elaboración del material “**Observatorio Sindical de las Migraciones**” que se ha presentado en ruedas de prensa en todas las provincias con datos comparativos de la inmigración actualizados. Para su difusión se han realizado **8 actuaciones** en: jornadas técnicas de debate, plataformas y órganos de representación en los que participamos participando en las mismas **169 personas**. Destacamos las 3 jornadas técnicas de Valladolid, Segovia y Burgos por la participación de administraciones implicadas (Junta, Aytos, Diputaciones, ECYL, Inspección de Trabajo y Extranjería) y las conclusiones obtenidas de acuerdos de trabajo y colaboración. Queda pendiente presentarlo en Zamora y Palencia. Esta publicación nace con vocación de continuar cada año con un tema distinto.

- 2.2 Difusión de **19 Boletines CITE Migraciones** a lo largo del año con noticias sobre nuestra actuación o posición sindical en materia de migraciones. Se envía cada quince días a toda la afiliación, a usuarios/as del CITE, asociaciones de inmigrantes y proinmigrantes y Administraciones con las que colaboramos. Tiene difusión estatal a través de la Secretaría de Empleo de la Confe.

3. DIFUSIÓN DE DERECHOS LABORALES

- 3.1 Se han realizado **32 charlas de derechos laborales** en las que han participado **407 personas**. En su mayoría, en talleres de inserción laboral de administraciones locales o entidades del tercer sector o de itinerarios de inserción laboral de servicios sociales. En algunas ocasiones los y las asesores laborales de las ramas nos han acompañado. Es una manera de que personas tomen contacto por primera vez con el sindicato y conozcan su utilidad y necesidad.

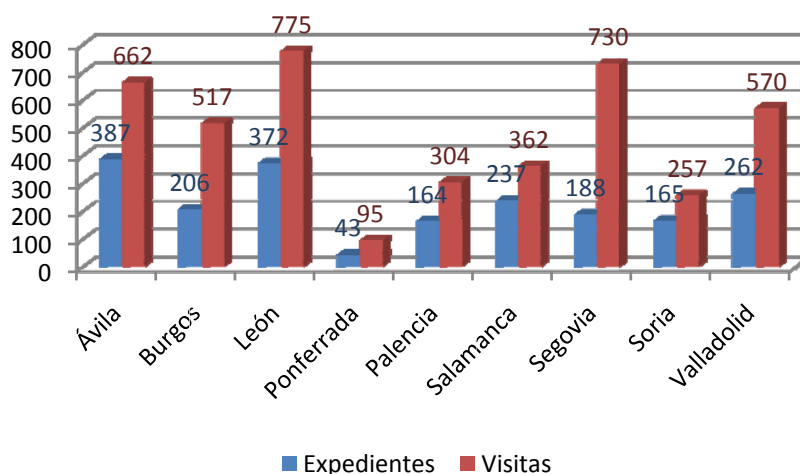
El sector del **empleo en el hogar** es muy demandado habiéndose impartido 14 talleres a 216 mujeres extranjeras contando en algunos con asesores laborales de la rama.

3.2 Por la relevancia del **empleo en el hogar** entre la población extranjera, se editó un **tríptico informativo** sobre las condiciones laborales con la colaboración de construcción y servicios. Este se ha difundido en sede, en las formaciones y en lugares donde podríamos localizar a trabajadoras del sector.

4. ATENCIÓN PERSONALIZADA EN SEDE (previa cita)

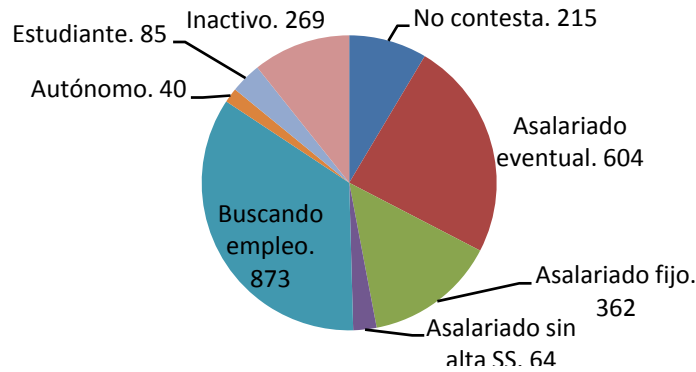
Han pasado por nuestras oficinas **2.512 personas** que han realizado 5.495 visitas y 12.156 consultas. El número real es mayor porque no podemos contabilizar los y las menores por protección de datos, que también hacen consultas para regularizar su situación u otros trámites. Las personas atendidas son más que en 2016 por haber aumentado la dedicación en Soria y Palencia y porque la repercusión social del CITE hace que se conozca más el servicio del sindicato.

Las mujeres son el 55% de las atendidas, algo común en los servicios de atención. La siguiente gráfica refleja el número de expedientes y visitas por sede CITE:

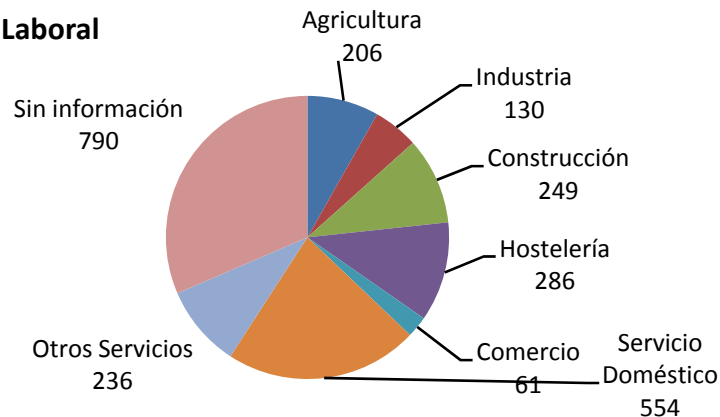


La situación laboral de las personas que acuden al CITE es bastante precaria ya que sólo el 42% indica que tiene empleo. De las personas que informan de su sector laboral, el servicio doméstico es el mayoritario (22%) seguido por la hostelería (11%).

Situación laboral



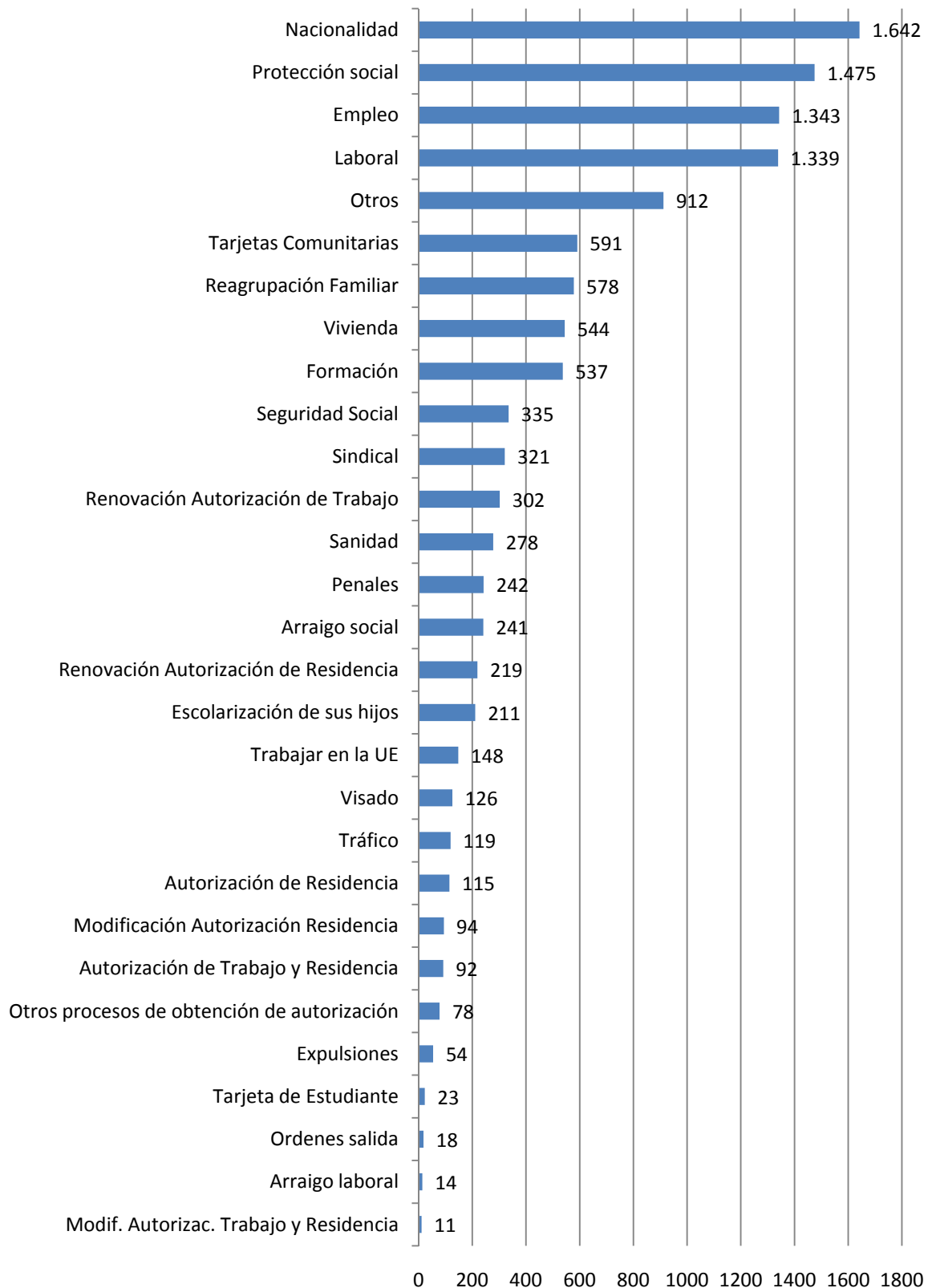
Sector Laboral



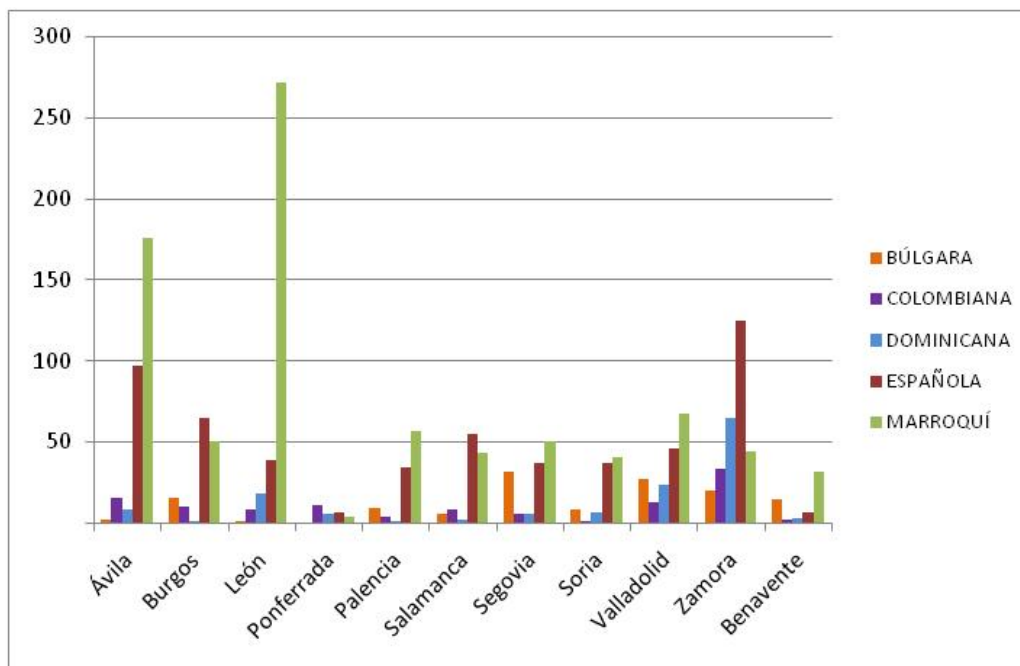
El 65% de quienes vinieron al CITE tenían permiso pero aún hay un sector importante sin él (898 personas). De hecho, una de las demandas suele ser cómo regularizar la situación. Las personas que no tienen permiso, en su mayoría, trabajan de manera irregular por lo que el trabajo sindical con ellas es muy importante para que conozcan cómo regularizar su situación a través del arraigo laboral.

La mitad de las personas que han acudido al CITE no tenían un puesto de trabajo siendo esta una de las consultas más importantes en número junto con la protección social, los temas laborales y la nacionalidad española. Este último es el más demandado desde que cambiara la normativa en 2015.

TIPO DE CONSULTAS



Las principales nacionalidades son las mismas en cada provincia pero va variando el porcentaje de cada una. La población que se atiende mayoritariamente es la marroquí, que tiene peores condiciones sociolaborales que otras nacionalidades. Destaca que casi no se atiende a población rumana, la más numerosa en CyL.



Por la evolución de las atenciones a lo largo de los años, vemos que va variando el perfil de las personas atendidas según las campañas que se van haciendo desde el CITE. Así, el incremento de mujeres empleadas de hogar ha sido creciente por el trabajo en el sector.

5. OTRAS ACTUACIONES

- 5.1 Obtención de la **nacionalidad española**: han participado **410 personas en 43 talleres**, la mayoría, realizados en nuestra sede permitiendo que muchas personas accedan por primera vez al sindicato. Algunos de los talleres surgieron de las visitas a empresas donde se detectó la necesidad. Esta actividad nos ha permitido como sindicato, relacionarnos con grupos de educación y formación de personas adultas y hacer propuestas en otras materias como la formación para la recualificación.
- 5.2 Se ha participado en **5 actividades de orientación laboral** donde han asistido **33 personas**. Estaba previsto realizar más talleres informando sobre las posibilidades de formación y recualificación que, sin embargo, no han salido adelante y está pendiente para 2018.

5.3 Otro de los objetivos es informar a **personas emigrantes** sobre los derechos a la movilidad y hemos participado con el servicio de juventud en 6 actividades en centros formativos llegando a 217 personas.

6. REPERCUSIÓN SOCIAL DEL ACUERDO EN 2017

La ejecución del acuerdo intenta que el sindicato tenga **presencia en otros escenarios distintos al laboral** fortaleciendo su faceta como sindicato de clase. Intentamos que CCOO sea referente para la población extranjera de Castilla y León tomando **voz en todos los espacios sobre inmigración** junto a aquellas entidades que trabajan específicamente con personas extranjeras.

Cada entidad o espacio con el que nos relacionamos supone **tejer alianzas** y ampliar nuestro ámbito de influencia social en lugares **donde otros sindicatos no están**. En 2017 hemos colaborado con 32 entidades (plataformas, entidades de educación y formativas, entes de la administración...) muchas de las cuales han solicitado nuestra participación en calidad de especialistas. Esto contribuye a legitimarnos como autoridad laboral dentro del tercer sector. En el anexo V se detallan cuáles han sido.

Este acuerdo es la puerta de entrada de muchas personas al sindicato que puede y debe servir para ampliar afiliación y representación así como fidelizar a las personas al aumentar los servicios que se ofrecen a las personas afiliadas:

– Talleres de Gestión de la Diversidad en entornos laborales	175
– Presentación del Observatorio de las Migraciones en CyL	169
– Atención individualizada en los CITES.....	2.512
– Charlas informativas sobre derechos sociolaborales al retorno	217
– Visitas a centros de trabajo con personal extranjero	1.396
– Jornadas informativas sobre derechos laborales	407
– Página de facebook sobre migraciones.....	181
– Charlas sobre el nuevo proceso de nacionalización.....	410
– Actividades de orientación laboral y búsqueda de empleo.....	33
TOTAL DE PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACTUACIONES	5.500

3. ACTUACIONES DE LAS SECRETARÍAS DE MIGRACIONES AL MARGEN DEL ACUERDO

3.1 Acuerdo de Gestión de la Diversidad en Salamanca. Se ha firmado en la provincia un acuerdo que se adjunta entre patronales, CCOO y administraciones al que se están adhiriendo otras entidades. En él se comprometen a incluir en los convenios cláusulas de gestión de la diversidad y a promover medidas y formación. Una comisión se encarga del seguimiento del acuerdo y de promover actuaciones. Para 2018 está trabajándose en una jornada de sensibilización y en premios para buenas prácticas.

3.2 Firma del Convenio de Colaboración con el Ayuntamiento de Benavente. El sindicato colabora con la Oficina de atención a personas extranjeras del municipio y este acuerdo sella la cooperación técnica entre ambas entidades. Está sirviendo para que el sindicato tenga más presencia en el municipio al participar en varias actividades como jornadas y sea la referencia para las asociaciones de personas extranjeras, muy activas en la localidad. Desde el Ayto. derivan a las personas extranjeras al sindicato para que les asesoremos.

10

3.3 Participación institucional: las plataformas y órganos de participación son distintos en cada provincia. Donde no existen, el sindicato está reivindicando su formación a las entidades locales a través del diálogo social para facilitar la coordinación de políticas en materia migratoria y poder tener más información sobre la realidad del colectivo. CCOO participa en:

- *Consejo Municipal del Ayuntamiento de León y Consejo de Cooperación del Ayuntamiento.*
- *Grupo G.O.L. Grupo de Orientación León* donde formamos parte junto con diversas entidades que trabajamos con la población inmigrante.
- *Consejo de Cooperación de la provincia de León.*
- *Consejo de Inmigración e Inclusión Social del Ayto. de Soria.*
- *Consejo de la Inmigración del Ayuntamiento de Valladolid*
- *Comisión mixta por los refugiados de Burgos*
- *Consejo de Políticas Demográficas de la Junta de Castilla y León:* grupo de trabajo de inmigración y grupo de trabajo de emigración.

3.4 Diálogo Social: a nivel autonómico se han hecho propuestas en materia de migración firmando con dos acuerdos en 2017. En el diálogo social local, se han realizado propuestas en todas las provincias en la línea de promover la gestión de la diversidad y la participación social.

3.5 Inclusión de CCOO en la Plataforma de Empleadas de Hogar de Burgos. La asesora laboral de Construcción y Servicios participa en la plataforma dando el punto de vista del sindicato ante las entidades que hacen intermediación laboral en el sector. Se contactó con la plataforma a través de las formaciones en derechos laborales que realiza el CITE.

3.6 Aprobación en el Ayuntamiento de Burgos de la moción para solicitar la ratificación del Convenio 189 de la OIT. La rama de construcción y servicios y el CITE han elaborado la propuesta sumándose a la lista administraciones que se han sumado a la reivindicación.

3.7 Se ha puesto en marcha la página de **facebook MIGRACIONES CCOOCYL** con 181 seguidores/as. Se ha iniciado este año para difundir opinión sindical y actividades relacionadas con las migraciones y visibilizar el trabajo de CCOO en esta línea.



EVALUACIÓN 2017

- Es necesario aumentar la coordinación entre las Secretarías de Migraciones territoriales y las ramas para sacar más provecho de las personas a las que atendemos desde los CITES y a las actuaciones de difusión de derechos laborales que se hacen, tanto en sede como en los centros de trabajo.
- Los y las participantes en talleres de gestión de la diversidad hacen muy buena valoración de los mismos pero tenemos problemas en encontrar participantes que esperemos que se solventen con los nuevos itinerarios de formación.
- CCOO es referente para las administraciones en materia migraciones a través de los estudios y propuestas que se hacen y eso se puede aprovechar en las negociaciones del diálogo social y en los órganos y plataformas de participación.
- Se incrementa continuamente el número de personas extranjeras con las que contactamos desde la Secretaría pero tenemos pendiente que estas participen más activamente en el sindicato.
- Las visitas a empresas han sido más fructíferas que en años anteriores localizando a muchas personas extranjeras en sus centros de trabajo y presentando de primera mano los servicios que pueden tener en el sindicato.
- Se han detectado dos sectores principales que emplean a mucha población extranjera que son el empleo doméstico y el trabajo de temporada agrícola donde hay mucha precariedad.
- A través del **BOLETÍN CITE MIGRACIONES** y del **facebook** estamos intentando visibilizar nuestros servicios dentro y fuera del sindicato.
- Se hace un gran esfuerzo por contactar con la población extranjera del medio rural donde somos de las pocas entidades que tienen actividad. Esto sirve también para dinamizar las sedes comarcales y aumentar la presencia del sindicato entre la población local.