Universitat Autònoma de Barcelona

Institut d'Estudis del Treball

RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DEL PROYECTO IR-MultiLing

Relaciones laborales en entornos metalingüísticos en el trabajo.

IR - MultiLing

Industrial relations in multilingual environments at work

IR-MultiLing
Proyecto financiado por la UE

El proyecto IR-MultiLing ha sido financiado durante dos años por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la UE. Este proyecto tenía por objeto investigar la diversidad lingüística en el trabajo y sus efectos en las relaciones laborales en seis países europeos: Francia, Alemania, Hungría, Italia, España y el Reino Unido.

En casi todos los países de la UE, los sindicatos y los directivos se enfrentan a una creciente presencia de trabajadores, ciudadanos nacionales e inmigrantes, que no hablan ni leen la lengua nacional con fluidez y que a menudo prefieren, para comunicarse entre sí su propia lengua de origen. Al mismo tiempo, muchas de las élites europeas se comunican entre sí utilizando el inglés como un "lenguaje universal", lo que conduce a la degradación de las lenguas nacionales, regionales o de origen de los inmigrantes. Esta minusvaloración de la lengua propia de los inmigrantes en los medios profesionales implica penalizaciones para su carrera profesional. Además, los inmigrantes tienen muchas veces dificultades para acceder al inglés, como lengua franca especialmente importante para acceder a categorías profesionales saltas y a la movilidad social ascendente. Sin embargo, el derecho a utilizar las lenguas minoritarias en la vida pública es apoyado por la Comisión Europea y también forma parte del discurso argumentativo de la movilidad europea: "una fuerza de trabajo móvil es clave para mejorar la competitividad de la economía de la UE". La UE aboga por que las distintas lenguas tengan acceso a la información, a la legislación y procedimientos necesarios para la movilidad de los trabajadores.

El proyecto IR-MultiLing ha investigado las consecuencias que la diversidad lingüística en las relaciones laborales, así como en los derechos de los empleados. En este sentido el proyecto ha explorado las respuestas de los interlocutores sociales (sindicatos, empleadores) a la diversidad lingüística. El análisis desarrollado durante el proyecto se basa en 18 estudios de casos realizados en los seis países mencionados y en unas 180 entrevistas con empleadores, empleados, dirigentes sindicales y expertos.

Outcomes of the research

Los hallazgos de la investigación IR-MuliLing confirman que las respuestas al multilingüismo varían considerablemente según el tipo de empresas y los países considerados. Los problemas de las lenguas son diferentes en cada país debido a los patrones de migración, aunque la discriminación lingüística se encuentra en todos los países, especialmente en relación con el acceso al empleo y la movilidad laboral ascendente.

Durante nuestro trabajo de campo, hemos hallado un bajo número de empresas con políticas lingüísticas muy claras. En la mayoría de los casos, las políticas no han sido escritas, ni precisadas. En la práctica la política lingüística se ha regulado en las empresas a través de la costumbre y la tradición. Ninguna de las empresas investigadas tenía una única cultura lingüística y todas ellas tenían subgrupos de trabajadores que hablaban distintos idiomas no oficiales en el país de acogida. Desde este punto de vista, las experiencias eran muy similares de un país a otro, independientemente de la legislación nacional.

Asimismo se ha observado una división jerárquica entre los profesionales y los directivos que trabajan en inglés y los trabajadores poco cualificados que sólo hablan su idioma nacional y el idioma del país de acogida cuando son inmigrantes. En el caso de las filiales multinacionales, esta división fue aún más clara. También se observó una brecha generacional con las generaciones más jóvenes que tenían un mejor dominio del inglés. Además, hemos hallado que las políticas de contratación de algunas empresas se han desplazado hacia la contratación de más personas con mayor fluidez lingüística, tanto en el idioma nacional como en el inglés.

En esta investigación se ha desarrollado un marco analítico para profundizar en la comprensión de las políticas de la empresa. Este marco analítico distingue tres modelos de gestión de la diversidad lingüística en las empresas. El primero, el modelo asimilacionistas, se caracteriza por el voluntarismo en términos de políticas lingüísticas y con un bajo nivel de tolerancia hacia las prácticas informales. En este escenario, el idioma dominante es implementado por la dirección, que prohíbe o niega el uso de la lengua materna de los trabajadores migrantes.

El segundo, el modelo de cohabitación, se caracteriza por un "laissez faire" o un uso explícito de la diversidad lingüística en las estrategias empresariales. En este escenario, diversas comunidades culturales y lingüísticas están utilizando su lengua materna, pero hay un nivel muy bajo de interacción entre cada comunidad. El tercero, modelo integrativo o "ascendente", se caracteriza por una gestión pragmática de la diversidad lingüística, basada en la comunicación intercultural y cultural. En este escenario, hay un alto nivel de participación de los trabajadores en la toma de decisiones con alta flexibilidad y adaptabilidad en el uso de diversos idiomas durante el proceso de trabajo.

Nuestros estudios de caso hemos hallado que las políticas asimilacionistas son, con mucho, las más frecuentemente promovidas por la administración en todos los sectores de actividad, lo que significa que la diversidad lingüística es en gran parte ignorada o incluso reprimida. Estas políticas asimilacionistas son diferentes dependiendo de la organización y la naturaleza del trabajo.

En algunos casos, dichas políticas van acompañadas de algunos esfuerzos de la dirección de la empresa para garantizar que los trabajadores inmigrantes puedan al menos comprender las instrucciones de prevención de riesgos laborales y de seguridad; asimismo la política lingüística es importante para integrar a los equipos de trabajo. Para ello se ofrecen clases de idiomas y eventos festivos multiculturales al personal. En otros casos, sin embargo, no se adoptaron medidas lingüísticas específicas y por consiguiente los trabajadores entrevistados en esas empresas han expresado un fuerte sentimiento de discriminación.

Los estudios de caso también han destacado que, en la mayoría de los casos, las políticas de las empresas asimilacionistas coexistían con un uso informal de las lenguas de inmigración dentro de la organización del proceso de trabajo. El caso más paradójico que encontramos fue sin duda la Fundición Alemana, donde los guetos turcos son denunciados incluso por los representantes del comité de empresa, mientras que la dirección no dudó en aprender un poco de turco para asegurar una comunicación eficiente en el proceso de trabajo.

Por último, sólo encontramos dos ejemplos de política de cohabitación y un ejemplo de política integradora, todos en centros internacionales (en España y Hungría). En los dos casos la diversidad lingüística apareció principalmente instrumentalizada: los trabajadores altamente cualificados fueron empleados por sus competencias lingüísticas, lo que no represento esfuerzos específicos para integrarlos en el colectivo de trabajo y con ello facilitar su cohabitación. En el caso de la política integrativa, podemos observar que surgió directa y espontáneamente del personal de una empresa pequeña y muy nueva. En esta empresa el personal tenía voz y participación en la organización del trabajo.

En todos los países se observaron algunos esfuerzos de los sindicatos para organizar e integrar a los trabajadores inmigrantes. En el Reino Unido e Italia, los sindicatos han nombrado dirigentes sindicales inmigrantes. La Federación de Sindicatos Alemanes (DGB) dirige un proyecto específico llamado "movilidad justa", cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el gobierno alemán. En todo el país hay alrededor de seis agencias en las que los consejeros multilingües aconsejan a los trabajadores inmigrantes sobre sus derechos y deberes. En Francia, la Confederación General del Trabajo (CGT) ha creado centros específicos a nivel nacional, regional y local para los trabajadores indocumentados.

En todos los países, el multilingüismo rara vez constituye un tema específico e independiente de las políticas sindicales y de la negociación colectiva, aparte de las cuestiones de salud y seguridad. Además, las cuestiones lingüísticas rara vez se mencionaban en los convenios colectivos relativos a la gestión de la diversidad o la discriminación.

Recomendaciones del equipo de investigación IR-Multiling

Identificación de discriminación directa e indirecta en el lugar de trabajo

Problemas identificados	Recomendaciones	Actores responsables
Abordar la discriminación directa e indirecta en el lugar de trabajo y mejorar la seguridad laboral. La discriminación en el lugar de trabajo, relacionada con el conocimiento y el uso de la lengua, genera obstáculos en la contratación, la promoción y la definición de las tareas para los trabajadores que no conocen la lengua nativa del país de acogida.	1. Reconocer la lengua como un motivo de discriminación directa. 2. Apoyar una legislación con incentivos para desarrollar las políticas lingüísticas. 3. Establecer en las empresas mecanismos de autoevaluación sobre su política lingüística y de comunicación interna. 4. Impulsar un Código de Buenas Prácticas 5. Impulsar una política de empresa sobre el uso de la lengua, con el compromiso de valorar la diversidad lingüística y la formación lingüística, para lo cual es necesario el apoyo de los Estados y de la UE	UE, Estados miembros y empleadores
Implementar normas nuevas desde la UE o a nivel nacional sobre políticas de igualdad que reconozca la diversidad lingüística en el trabajo para evitar riesgos de discriminación	1. Impulsar una sección suplementaria en la Carta de la Diversidad de la UE que reconozca la diversidad lingüística 2. La legislación nacional sobre políticas de igualdad debería hacer referencia explícita a la diversidad lingüística.	UE Gobiernos
El uso exclusive de la lengua dominante, junto con el limitado conocimiento de una parte de los empleados genera disfunciones y riesgos en la prevención de riesgos laborales	1. Estimular el soporte para el conocimiento de las lenguas locales (cursos en horarios de trabajo) 2. Coordinar la formación con las instituciones locales 3. Establecer planes de formación en hab8ilidades lingüísticas	Empleadores Sindícalos Instituciones de Educación

Valorización del significado de las lenguas en el ambiente de trabajo y en la mejora de la productividad.

Problemas identificados	Recomendaciones	Actores responsables
Déficit en el reconocimiento de la diversidad lingüística en los puestos de trabajo	1. Campañas de sensibilización sobre la diversidad cultural 2. Registro de la diversidad lingüística en las empresas	Empleadores Sindicatos
Carencias en la gestión de la diversidad en las empresas	1. Difusión de las Buenas Practicas, como son los Convenios Colectivos para Gestionar la Diversidad 2. Mejorar la formación lingüística en las agencias de empleo para facilitar gestión de la diversidad	UE, investigadores, Directivos de Empresas Sindicatos.

Formación de los representantes de los trabajadores para promover la gestión de la diversidad

Problemas identificados	Recomendaciones	Actores responsables
Los sindicatos, a nivel local, nacional y de la UE, tienen una baja conciencia de las cuestiones relacionadas con el idioma, lo que da lugar a una baja participación de los migrantes en las organizaciones sindicales. Las diferencias lingüísticas a menudo se convierten en intereses contradictorios dentro de las organizaciones que socavan la solidaridad entre grupos de trabajadores.	1. Involucrar a los trabajadores migrantes como representantes sindicales, como delegados sindicales, representantes de Secciones Sindicales de Empresa o como miembros de los Comités de Empresa, así como en los órganos de representación de las federaciones o de las uniones territoriales. 2. Establecer una red de centros de asesoramiento para los inmigrantes a nivel nacional, regional y local.	Sindicatos

Seis vídeos de entrenamiento al alcance

El proyecto se ha comprometido a producir videos para fines de formación que se utilizarán en toda Europa, principalmente con sindicalistas, pero también con otras partes interesadas en la gestión de la diversidad.

La pedagogía adoptada para la formación propuesta aquí se deriva de las obras del educador brasileño Paolo Freire y las ideas del director de teatro Augusto Boal Freire fueron desarrolladas originalmente en el contexto de intentar desarrollar la alfabetización de adultos en Brasil. El pensamiento central de Freire era que la capacidad de pensar y hablar por sí mismos suele estar sumergida o "silenciada" por la cultura dominante. Eso no significa que la gente esté literalmente en silencio, pero que lo que dicen es lo que piensan que se les permite o se espera que diga. Hablaba de la educación como de liberación, emancipación o transformación.

Boal desarrolló el método del Teatro del Oprimido basado en los siguientes principios:
• Los participantes son todos "espectadores": simultáneamente espectadores y actores, aunque puede haber actores como intérpretes / catalizadores.
• La participación se produce a través de hacer cosas no (simplemente) diciendo cosas
• Los ejercicios son una parte esencial de la acción, no son simplemente rompehielos. El objetivo es lograr que las personas se sientan conscientes de expresarse física, emocional e ideológicamente, a través de los recuerdos de experiencias y de los sentidos: sonidos (no necesariamente palabras), toque (cuando sea apropiado) y sobre todo, visualmente.
• "Catarsis": en el sentido de mejorar la comprensión y el uso de la emoción
• Imágenes (tanto físicas como habladas) de un tema o situación que los participantes eligen o reconocen en los que hay un conflicto.

El video del Proyecto IR-MultiLing es accessible en (https://goo.gl/LGcW6l)

1. **Actimel:** al personal de limpieza le han dado un nuevo producto para usar. Su seguridad y salud laboral está en riesgo porque ellos no entienden la muy limitada información que les han dado.

2. **Cariño:** una nueva empleada se da cuenta que el supervisor no quiere llamarla por su propio nombre. Ella lo considera una falta de respeto.

3. **Embalando:** hay tensión entre un trabajador migrante y un establecido trabajador local en cuanto al ritmo del trabajo. El representante del sindicado no quiere que haya divisiones entre los trabajadores.

4. **Cepillo de dientes:** un malentendido entre un huésped y la camarera implica que ella puede llegar a perder su trabajo.

5. **Hacerse miembro del sindicato:** ¿Por qué? ¿Por qué no? Un grupo de empleados habla sobre las razones por las cuales se debe hacer parte o no, del sindicato.

6. **Consultorio sindical:** trabajadores migrantes, miembros del sindicato hablan con el representante sindical sobre sus problemas. Cuando éste comenta los casos con el representante de tiempo completo, queda claro que debido a las reglas es poco probable que el sindicato pueda ayudar.

UAB
Universitat Autònoma de Barcelona

Visita IR-MultiLing Website:

www.irmultiling.com

En España, el equipo de investigación ha estado compuesto por:

- Antonio Martín Artiles – Universidad Autónoma Barcelona
- Oscar Molina Romo – Universidad Autónoma Barcelona
- Alejandro Godino – Universidad Autónoma Barcelona

El Consejo Asesor ha estado compuesto por :

- Carles Bertran – CCOO de Catalunya
- Daniel Garrell – CCOO de Catalunya
- David Hernández Salgado – Técnico Prevención Riesgos Laborales

IR - Multi*Ling*

Industrial relations in multilingual environments at work