

Males practiques en Mobilitat. Un exemple

El desplaçament de treballadors/es a Alemanya per incorporar-se a un lloc de treball no sempre acaba bé. Com recollim en el relat següent que ens han fet en entrevista i per escrit dues de les persones afectades, la manca d'orientació i d'assistència comporta sovint situacions d'extrema precarietat. En el cas que recollim a continuació hem decidit no incloure els noms per haver-hi un procés judicial obert i per no poder contrastar part de la informació. Tot i així el relat es basa en documents, proves gràfiques i testimonis que ens mereixen el màxim respecte i que les treballadores afectades estan disposades a presentar.

El relat comença amb una oferta per a treballar en un geriàtric en una ciutat d'Alemanya que es tramita via EURES, i que mitjançant el servei públic arriba a diferents ciutats de l'estat espanyol. Les interessades envien la seva candidatura i son convocades a finals d'agost en una capital de província per fer una entrevista amb una persona que ha vingut en representació de l'empresa Alemanya i que parla castellà. Les entrevistes es desenvolupen sense presència de l'assessor EURES i inclouen una presentació de les condicions laborals, d'allotjament i de l'aprenentatge de la llengua al centre de treball. Després de realitzar-se l'entrevista es procedeix a la signatura del contracte de treball, redactat en llengua alemanya i sense cap còpia o annex en castellà. Aquest contracte preveu un important increment salarial, de prop del 30%, en el moment que gràcies al coneixement de la llengua alemanya es pugui fer el reconeixement de la titulació espanyola.

Quan un mes després les 4 persones seleccionades (3 auxiliars i una infermera) arriben al geriàtric es troben amb una situació molt diferent a la que s'havia plantejat. Les dependències amb cuina compartida, per les que paguen 250€, son dependències que formen part del geriàtric i son poc confortables. En comptes d'oferir el curs d'alemany, el primer mes se'ls demana que estudiïn mitjançant unes carpetes a les seves habitacions i que durant el dia no es deixin veure pel centre de treball, perquè sembla ser que la direcció no està informada. Des del primer moment comença un flux de comunicació des del telèfon de la coordinadora del projecte de mobilitat (la mateixa que els hi va fer l'entrevista i que parla castellà) mitjançant whatsapp, que per la seva intensitat i continguts (brutícia, control de mobilitat dins el centre...) és percebut per les treballadores com assetjament. La visita sense avís ni presència de les treballadores per part de la coordinadora als allotjaments, és viscuda com una violació de la intimitat, agreujada pel fet que fins i tot s'arriben a fer fotos dels seus estris personals.

Passat un mes comencen les classes d'alemany. Tot i no haver tingut cap tipus de classe prèvia ni formació més enllà de la facilitació de les carpetes, se les incorpora a un nivell superior que les impossibilita un aprenentatge real i que comporta una gran frustració. Al mateix temps, amb tal de sentir-se útils, les 4 professionals comencen a realitzar activitat laboral al geriàtric, trobant-se amb unes condicions higièniques que no compleixen amb els mínims exigibles. La seva queixa de la manca de personal i de neteja empitjora la relació amb el centre de treball que es continua canalitzant únicament a través de la coordinadora. La situació arriba al límit quan el passat 5 de desembre a les 09:00 del matí entreguen un acomiadament fulminant a

una de les treballadores que es nega a signar o acusar rebut si no se li dona una còpia traduïda. La situació degenera en un confrontament en el que aquesta persona es veu agredida i obligada a defensar-se. De manera immediata apareix la policia que pren nota del que ha passat i obre un expedient per investigar els fets.

La treballadora agredida va al hospital on és atesa i es pren nota de les seves ferides. Al mateix temps aquesta persona ha contactat amb CCOO de Catalunya que ràpidament demana el suport de l'ambaixada a Berlín i informa també al sindicat alemany. Tot i tractar-se d'un divendres al vespre, l'ambaixada aconsegueix informar a una assistent de la missió catòlica més propera que, a partir d'aquest moment, acompanya a la treballadora facilitant-li la traducció necessària i també l'atenció que requereix a l'hora d'interposar una denúncia. Finalment en previsió de l'acomiadament, i davant la negativa per part de l'empresa a facilitar la liquidació pendent, la treballadora no pot fer front a les despeses del dipòsit de garantia de la denúncia i del vol de tornada. Al no haver-hi tampoc fons per la repatriació de ciutadans espanyols, es veu obligada a demanar entre els companys i companyes. Passats 4 dies, el dimarts següent, aconsegueix tornar a Barcelona. Les tres companyes que queden al centre, decideixen posar fi també la seva relació laboral i tornen a les seves ciutats d'origen.

Aquesta és la història resumida d'un dels molts casos en els que l'exercici de la mobilitat en el marc d'intermediacions europees d'ocupació acaben malament. En aquest cas concret sembla evident la manca d'assistència i assessorament en la signatura del contracte, i la notable manca de preparació per part de l'empresa que acull les treballadores tant en termes de sensibilitat intercultural com en la gestió de la mobilitat i la comunicació personal. L'experiència, devastadora per les professionals és dolenta des de tots els punts de vista, havent comportat un important greuge econòmic, però afectant també la salut en el cas de dues treballadores. Aquest cas l'hem posat en coneixement del Servei d'Ocupació, de l'Ambaixada i del Sindicat Alemany, perquè puguin procedir o prendre nota. Tanmateix a hores d'ara no està clar que aquest tipus d'experiència comporti un veto, tot i que sigui momentani, a l'empresa alemanya a l'hora de poder contractar mitjançant la xarxa europea de serveis d'ocupació EURES, ni tampoc que comporti una millora en els protocols d'assistència. En aquest cas tot i l'entrega lloable del personal de l'ambaixada espanyola a Berlín per assistir a les víctimes, i el gran compromís i dedicació mostrats per la missió catòlica, s'ha de constatar que l'esgotament dels fons de repatriació i la manca d'una tutela professional i directa (recolzada per exemple en els sindicats sobre el terreny) comporta una situació d'extrema precarietat pels treballadors i treballadores en mobilitat.