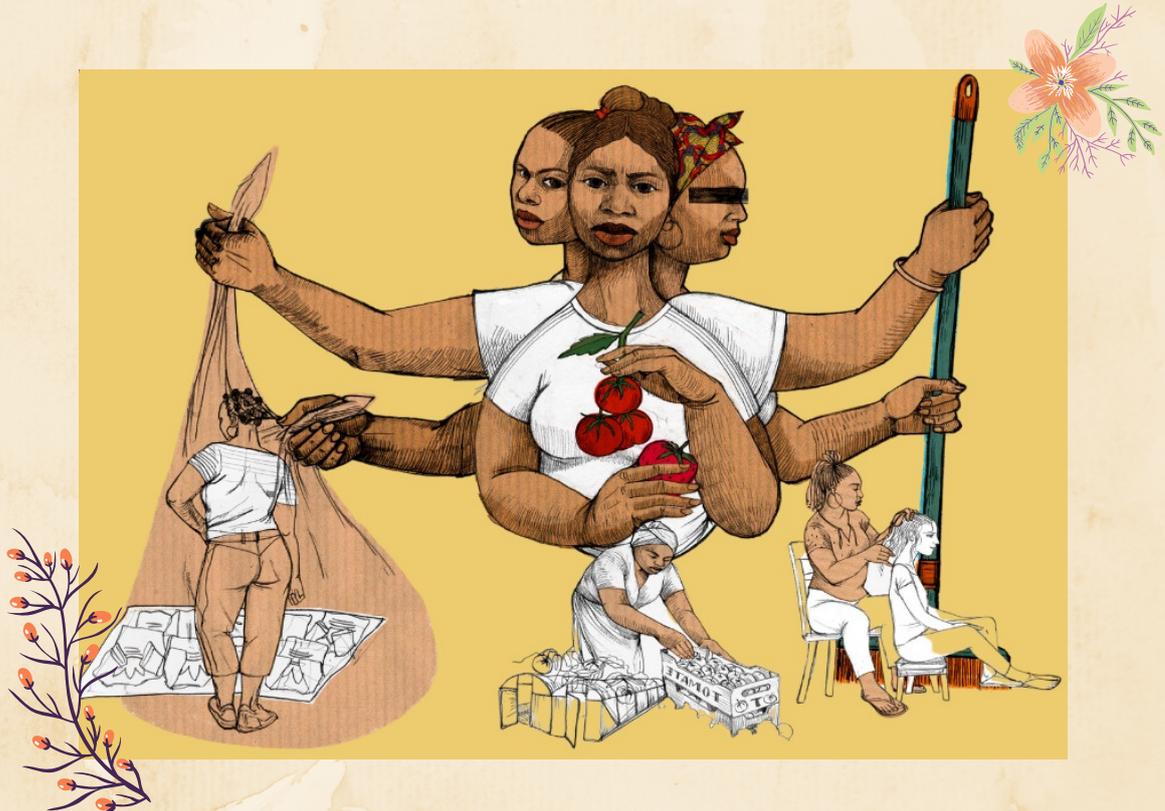


# ***Derechos laborales de las mujeres migrantes:***

***frente a la desigualdad y la discriminación,  
luchamos por nuestros derechos.***

***Experiencias, estrategias, información y recursos.***



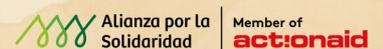
Elizabeth Flores y Jaqueline Amaya (Asoc. Trabajadoras del hogar Sevilla).

Kine Bamba, Amina Dieng, Doussou Korouma y Nora El-Hadramy  
(Activistas en Dchos de Mujeres migrantes).

Eva Zambrano y Marta Tabasco (Granada Acoge).

Paco Cabello (SAT Granada).

## **ORGANIZAN:**



## **FINANCIA:**



“Aliadas: Tejiendo redes de derechos y participación” es un proyecto de Alianza por la Solidaridad, cuyo objetivo principal es el apoyo a la articulación de redes de mujeres migrantes en el contexto andaluz, y la creación de redes con agentes de diferentes ámbitos, generando espacios de capacitación, concienciación e incidencia para aumentar la participación y empoderamiento de las mujeres desplazadas y migrantes de Andalucía.

Dentro de los ejes de contenidos, se señaló la importancia de abordar los Derechos Laborales, de forma práctica y que permitiera acercar experiencias y vías para resolverlas y reclamar los derechos de forma colectiva. El contenido que se presenta a continuación es un resumen transcrito de las ponencias desarrolladas durante el taller.

## ÍNDICE:

### 1) Experiencias laborales desde diversos sectores:

1.1) Trabajo autónomo (Amina Dieng).

1.2) Situación de irregularidad (Doussou Kourouma).

1.3) Empleo doméstico: Trabajadoras del Hogar de Sevilla (Elisabeth Flores).

1.4) Sector del campo (Nora El-Hadramy).

2) Puesta en común sobre experiencias, demandas y estrategias colectivas.

3) Información sobre recursos, dispositivos, programas y espacios dónde conocer mecanismos para los derechos laborales:

3.1) Fundación Mornese, autoempleo Incorpora de La Caixa (Kino).

3.2) Granada Acoge (Marta Tabasco y Eva Zambrano).

3.3) Sindicato Andaluz de Trabajadores (Paco Cabello).

3.4) Información y recursos para la trabajadoras del hogar (Jacqueline Amaya).



# 1) EXPERIENCIAS LABORALES DESDE DIVERSOS SECTORES:

## 1.1) Trabajo autónomo:

¿Qué razones hay para darse de alta como autónoma siendo migrante?

¿Qué dificultades existen a la hora de darse de alta de autónoma?

Hay dos razones diferentes para darse de alta como autónoma siendo migrante (en ambos casos se necesita la seguridad social): personas en situación administrativa irregular y necesidad de regularizarla; y personas que ya están en situación regularizada pero que necesitan renovar y mantener esa situación.

Para poder tener una situación administrativa regularizada se necesita conseguir el requisito de tener un trabajo con un contrato a jornada completa, y durante al menos un año. Es muy difícil conseguir este requisito dados los tiempos de precariedad laboral actual. Por lo que, darse de alta como autónomo es una estrategia para conseguir regularizar la situación administrativa.

Las personas migrantes sufren condiciones indignas en sus trabajos (explotaciones en el campo, situaciones irregulares o trabajar con la documentación de otra persona), pero dada la situación de violencia estructural en la que viven, no quedan opciones donde elegir y acaban aceptando este tipo de trabajos. Por ello, una de las alternativas puede ser ahorrar dinero para darse de alta como autónoma.



Pero se deben conocer las dificultades para hacerse autónoma: no tener el dinero suficiente para emprender la actividad laboral.

Una opción sería pedir un préstamo al banco, pero no suelen dar créditos a personas migrantes ya que los requisitos son complicados (garantías como una vivienda, trabajo estable o un avalista). A estos requisitos, se le suma la situación del COVID, que ha acentuado la dificultad de encontrar trabajo y, por tanto, de poder pagar el alquiler de la casa, la seguridad social o a Hacienda (en caso de ser autónoma). La dificultad de las mujeres migrantes para encontrar un trabajo digno o emprender un negocio propio es un problema que debe ser tratado y resuelto desde la Junta de Andalucía y el Gobierno central.

## 1.2) Situación de irregularidad:

¿Qué podemos hacer para conseguir los papeles? ¿Qué dificultades hay en el proceso? Se necesitan tener competencias básicas y técnicas para acceder a ellos:

1.Básica: lo primero que hay que hacer al llegar al país es aprender el idioma. Es de vital importancia ir a una escuela para hacerlo correctamente. Se recomienda un año.

2.Técnica: el siguiente paso es la formación, donde aprender a trabajar en actividades económicas del país de acogida. Esto va a ser de vital importancia en la contratación de la empresa, ampliando las posibilidades de tener un buen empleo. Se recomienda 6 meses.

La mayoría de las empresas van a evitar hacer un contrato, ya que así pueden aprovecharse de la situación de la trabajadora (pagar menos salario, trabajar más horas o condiciones indignas).



Para regularizar la situación administrativa, Extranjería pide como requisito un contrato de un año con jornada completa (40 horas). Casi ninguna empresa hace este tipo de contratos, dejando a muchos migrantes sin opciones. Algunas personas migrantes optan por pagar a las empresas para que les firmen un contrato y así conseguir la regularidad.



Otra de las consecuencias que genera no tener contrato de trabajo, es que en caso de que haya vulnerabilidad de derechos, la persona no puede denunciar esta violencia.

A las personas que tienen contrato de trabajo tampoco se les respeta sus derechos, ya que aunque se firman contrato de 8 horas, se trabajan realmente 13 y no están remuneradas. Se aprovechan de la situación de ser migrantes, de que no "pueden" decir nada porque no existen recursos para poder quejarse, denunciar o disponer de espacios para hablar.

También, fruto de esta situación, se producen abusos sexuales en los que el jefe coacciona a las trabajadoras pidiendo sexo a cambio de contratos de trabajo. Así, las mujeres se prostituyen durante años para poder pagar su vivienda y con el anhelo de conseguir la situación administrativa regularizada.

Por último, también debemos tener en cuenta que para que la empresa te haga un contrato, te obliga a quedarte en casa 4 meses hasta que se tenga la tarjeta de residencia. Esto no es viable en situaciones de vulnerabilidad económica.

La Ley de Extranjería tiene que cambiar, porque imposibilita que las personas migrantes adquieran la documentación.



### 1.3) Empleo doméstico: Trabajadoras del Hogar de Sevilla.

¿Cuáles son tus derechos como trabajadora del hogar? ¿Por qué en este sector se producen más abusos de los derechos? ¿De qué forma podemos evitarlo? Una compañera nos cuenta su experiencia:



Actualmente es cuidadora y trabajadora del hogar. Ella vino a España con un contrato de trabajo en hostelería, y después consiguió un trabajo de enfermera en una residencia (trabajo que ya ejercía en su país). En este trabajo tenía un contrato con todos sus derechos. Durante su estancia allí, consiguió muchos contactos de familiares y amigos, que tras dejar el empleo en la residencia, la llamaron para trabajar como cuidadora del hogar.

En este sector se producen más abusos debido al desconocimiento que tienen las trabajadoras sobre sus derechos. Cuando ella comenzó a trabajar en casas, no sabía cuáles eran sus derechos. Por eso, aunque su trabajo principal consistía en cuidar a personas, acababa realizando muchas otras tareas que no le correspondían. Es un problema grave asumir que esta carga extra es normal.



Un cambio importante para ella fue conocer la Asociación de Empleadas del Hogar de Sevilla. Allí se informó de sus derechos y aprendió los requisitos que debía exigir: respetar las horas de las jornadas laborales, contratos con sus horas correspondientes y sus dos pagas extraordinarias, vacaciones pagadas, etc. A partir de ahí, comenzó a exigir sus derechos y a no bajar la cabeza ante estas situaciones.

Conforme pasa más tiempo trabajando de interna, la persona cuidada se vuelve cada vez más dependiente de la cuidadora. La persona va envejeciendo y la familia se va desentendiendo poco a poco. Al final, se trabajan más horas y no se cumple con la jornada laboral, porque se trabaja siempre que la persona lo necesite.



La compañera cuenta que siempre la han tratado bien, pero que en el aspecto económico y legal, nunca se han cumplido sus derechos (menor salario del que dice la Ley o trabajar en días festivos). No se debe ocultar la explotación laboral porque haya un buen trato.

Para transformar estas situaciones, hay que seguir luchando y no sucumbir al miedo. Las empleadas del hogar migrantes son esenciales para el funcionamiento del sistema económico español, ya que sin ellas las personas que trabajan tendrían que quedarse en sus casas cuidando de sus familiares dependientes.

Es un trabajo muy bonito que debe valorarse y reconocerse como es debido. Por eso, es importante INFORMARSE y ASOCIARSE, para poder conocer los derechos y poder reivindicarlos.

#### 1.4) Sector del campo:

¿Qué problemas encuentran las personas migrantes que trabajan en el campo? ¿Qué derechos se vulneran? Veámos el caso de Almería, donde existen multitudes de violencias y vulneraciones:



1.-El primer problema es el idioma, ya que muchos migrantes no conocen el español y esto les deja en una situación de vulnerabilidad donde no pueden reivindicar sus derechos.



2. Encontrar una residencia. Muchos vienen a trabajar temporadas "cortas" a Almería, atraídos por la idea falsa de que se vive bien aquí y que hay mucho trabajo. Pero la realidad es que no existen condiciones dignas. La mayoría de las personas migrantes viven en asentamientos: sin luz ni agua, ni medios o condiciones insalubres. Las familias viven bajo plásticos, donde existe un alto riesgo de que se produzcan incendios. Al no tener contrato de trabajo es muy difícil encontrar residencia, y al no tener residencia es imposible encontrar trabajo.

3. Condiciones de trabajo de explotación y abuso de los derechos: a una persona se le paga 3 o 4 euros la hora. Con este "salario" (por debajo de la ley) no pueden mandar dinero a sus familias en los países de origen, y tampoco conseguir un contrato donde quede reflejado lo poco que cobran.

En conclusión, estas vulneraciones dejan sin opciones para cambiar las condiciones de vida de las personas migrantes. Además, si se es mujer es mucho más difícil, porque exigen sexo a cambio del contrato; y los niños dependen directamente de ellas.

## 2) PUESTA EN COMÚN SOBRE EXPERIENCIAS, DEMANDAS Y ESTRATEGIAS COLECTIVAS:

**NO TENEMOS  
DERECHO A  
ENFERMAR**

**MALAS Y DURAS  
CONDICIONES DE  
TRABAJO (MUCHAS  
HORAS, MAL  
SALARIO Y MALOS  
TRATOS)**

**NO PODEMOS  
ALQUILAR UNA CASA  
Y ENCIMA ESTAMOS  
SIN CONTRATO Y  
SEGURIDAD SOCIAL**

**NO SABER DÓNDE  
ACCEDER A LA  
INFORMACIÓN Y A  
LOS DERECHOS. NO  
SABEN CÓMO  
ORGANIZARSE**

**REIVINDICAMOS  
MÁS AYUDAS PARA  
HACERNOS  
AUTÓNOMAS Y QUE  
NOS CONCEDAN  
CRÉDITOS**

**SE ACEPTA  
CUALQUIER  
TRABAJO PARA  
PODERER SOBREVIVIR  
DERIVANDO EN  
PÉSIMAS  
CONDICIONES**

**EL IDIOMA ES UNA  
MURALLA QUE NO  
PERMITE REIVINDICAR  
DERECHOS Y  
DENUNCIAR LOS  
ABUSOS**

**NOS SENTIMOS  
AISLADAS Y  
SUFRIMOS RACISMO.  
PEDIMOS RESPETO Y  
DIGNIDAD**

**NO JUSTIFICAR LA  
VULNERACIÓN DE  
DERECHOS POR EL  
BUEN TRATO DE LOS  
EMPLEADORES**

**PROPONEMOS  
CAMPAÑAS Y  
REUNIONES EN  
PARQUES PARA  
INFORMAR A OTRAS  
COMPAS. ADEMÁS  
DE UNA FEDERACIÓN  
QUE UNA A TODAS  
LAS MUJERES  
MIGRANTES Y  
ACOMPAÑARNOS**

**TRABAJAR CON  
LAS EMPRESAS  
PARA HACERLES  
VER EL VALOR DEL  
TRABAJO DE LAS  
PERSONAS  
MIGRANTES**

### 3. INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS, DISPOSITIVOS, PROGRAMAS Y ESPACIOS DÓNDE CONOCER MECANISMOS PARA LOS DERECHOS LABORALES:

#### 3.1) Fundación Mornese. Autoempleo Incorpora de La Caixa:



El objetivo de la fundación es empujar y acompañar a las personas autónomas para que puedan comenzar y consolidar su actividad; que puedan convertir su trabajo en su modo de vida y que les permita vivir dignamente. Les acompañan en el entorno laboral en el que necesitan desenvolverse.

#### 1º Recurso: ANDALUCÍA EMPRENDE (Fundación Pública Andaluza):

Ofrecen información sobre los CADE (Centros Andaluces de Emprendimiento). Actualmente, está abierto el plazo de solicitud de ayudas de 3.000 € para emprendedoras con motivos del COVID, sobre todo comercio y hostelería. Podéis encontrar mucha información útil para aquellos que quieran emprender, ya que una de las obligaciones es conocer todo lo que hay a su alcance que pueda ayudar a desarrollar su proyecto. Enlace: [www.andaluciaemprende.es](http://www.andaluciaemprende.es)



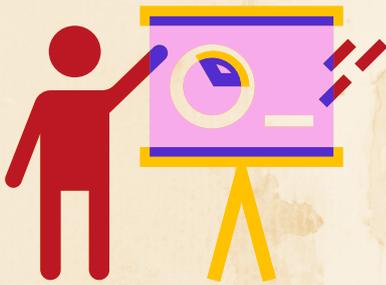
#### 2ª Recurso: Plan INCORPORA de La Caixa:

Tienen 46 puntos de autoempleo por toda España y 10 en Andalucía, que se dedican a ayudar y acompañar a las emprendedoras; Tanto al inicio de su actividad como un acompañamiento en el proceso.

Enlace: [www.incorpora.org/autoempleo](http://www.incorpora.org/autoempleo)

### 3º Recurso: MICROBANK:

Es un banco social que ofrece muchas facilidades para emprendedoras: desarrollo de proyectos de autoempleo nuevos con posibilidad de financiación y con unos intereses muy bajos de carácter social; hasta ayudas y financiación para paliar las necesidades que están surgiendo por problemas del COVID. Enlace: [www.microbank.com](http://www.microbank.com)



### 4º Recurso: Itinerario del Autoempleo:

Es un acompañamiento durante todo el proceso de principio a fin. Por ello, asiste a las emprendedoras que estén pensando en montar un negocio o que ya exista y necesite algún tipo de ayuda.

Para ello, realizan una formación básica que responde a cuatro necesidades básicas: ¿Qué es emprender? ¿Qué es necesario para emprender? Idea y modelo de negocio y el Plan de Empresa.

La intención es poder aprender toda la labor de preparación, inclusive el tema de financiación. También es importante el comienzo de la actividad, por lo que prestan atención a los trámites necesarios para empezar el proyecto. Asimismo, hacen un seguimiento al año del comienzo de la actividad. Además, están en continua derivación y participando en otros recursos del ecosistema emprendedor, como ayudas.

### **3.2. Granada Acoge:**

Entidad social perteneciente a la Fundación de Andalucía Acoge, que trabaja con población migrante en diferentes dimensiones/necesidades sociales. Además, hacen una denuncia social, política y jurídica ante las injusticias que sufren las personas migrantes.



Para cumplir sus objetivos tienen en la plantilla a abogadas, trabajadoras sociales, profesoras de clases de español o personas que trabajan con infancia y juventud. Lo que las diferencia de otras entidades es su labor de incidencia. Son muy activos a nivel político, dando apoyo jurídico para eliminar las barreras que se encuentran las personas migrantes. Asimismo, hacen su labor con total independencia política, religiosa o administrativa.

### 1) Programas de empleo ¿En qué consisten y qué objetivos persigue?

Un programa de empleo es un conjunto de actividades que tienen unos objetivos y metodología específica, a través de una serie de recursos, que persigue como objetivo final la inserción laboral de un colectivo determinado. Los programas de empleo pretenden conseguir la inclusión social de las personas y no hay mejor manera que a través del empleo. El empleo nos da derechos, recursos y dignidad; así como la posibilidad de acceder a otros derechos fundamentales (vivienda o agua). Principalmente, llevan a cabo las siguientes acciones:



- Orientación laboral (individual y colectiva): se hace un diseño personalizado sobre la posibilidad de inserción del perfil de la persona con la que se va a trabajar.

A través de la orientación grupal se hacen talleres y actividades específicas, dirigido a la mejora de la empleabilidad (preparar una entrevista, autonocimiento o autoestima, entre otros).

- Capacitación profesional específica.



- Prácticas no laborales: uno de los recursos más útiles para conseguir resultados de inserción. Estas prácticas están reguladas con convenios de colaboración con la empresa, donde la persona aprende a trabajar y la empresa se interesa en conocer a la persona.

- Intermediación laboral y trabajo con empresas: Granada Acoge busca y se acerca a las empresas que tengan recursos que puedan ofrecer a las personas migrantes, ya sean prácticas, entrevistas o protección laboral (que las empresas los conozcan y puedan ser insertables en ellas).

- Mejora de las competencias digitales: para que así puedan acceder a herramientas digitales, esencial para cualquier tramitación en la actualidad y para encontrar un trabajo.

#### Objetivos generales del programa de empleo:

- Mejorar la empleabilidad de las personas beneficiarias del proyecto en cuestión, entendiendo esta empleabilidad como la capacidad de insertarse en el mercado laboral.

- Utilizar y desarrollar recursos y herramientas de orientación, formación e intermediación laboral.

- Acompañar a las personas beneficiarias en su proceso de inserción sociolaboral.

- Diseñar itinerarios de inserción personalizados, adaptándose a la situación real de cada una de las personas.

- Conseguir la inserción laboral.



#### Población objetivo:

Cada programa puede tener un colectivo preferente: jóvenes migrantes o mujeres víctimas de violencia de género. El único requisito que piden es una mínima motivación e interés en la búsqueda de empleo, y una certificación documental que permita esa búsqueda.

Dos líneas de proyectos:

### 1) GLOBAL empleo:

La población a quién va dirigida es personas migrantes con permiso de residencia y/o trabajo. Las acciones del proyecto son orientaciones individuales, formaciones profesionales ocupacionales, prácticas no laborales en empresas, intermediación laboral, inserción en el mercado de trabajo y asesoramiento laboral (conocimiento sobre los derechos: tabla salarial, jornadas o vacaciones).



### 2) EQUILEM: Itinerarios sociolaborales de protección internacional:

La población a la que va dirigido son solicitantes y/o beneficiarios de protección internacional de asilo y refugiados, personas que tienen que salir de sus países por causas políticas, religiosas, sexuales o de otra índole. Cuando llegan a España presentan su solicitud de protección internacional y pasan a la Fase de Acogida (dentro de la Asociación), hasta que se resuelva su solicitud. Mientras tanto, son personas solicitantes de protección internacional.

Las acciones están enfocadas en orientaciones individuales, performaciones grupales en temáticas prelaborales de contextualización de mercado de trabajo y herramientas BAE, formaciones profesionales ocupacionales, prácticas no laborales en empresas, intermediación laboral, inserción en el mercado de trabajo.

Tiene un equipo de trabajo multidisciplinar: trabajadora social, abogada, profesora de español, educadora social, psicóloga, técnica de economía y orientadora laboral.



## ¿Cómo funciona?

En el caso de Granada, cuenta con 5 dispositivos con 20 plazas para familias y personas que han solicitado protección internacional. El tiempo de estancia depende de cuánto tiempo tarda en resolverse la solicitud, por lo que varía en cada caso. Es un proceso difícil emocionalmente porque tarda bastante en resolverse y en el caso de que sea denegada, la persona tiene 15 días para abandonar el país (pierden el permiso de residencia y de trabajo).

Cuando llegan al país, se les da la tarjeta blanca con un permiso de residencia de 6 meses, pasado este tiempo tendrían permiso de trabajo. Este permiso es vigente mientras no se deniegue la protección internacional.

Aún así, el proyecto suele incorporar itinerarios antes de que pasen estos 6 meses. Así, en el caso de ser hispano hablantes, pasan al itinerario laboral muy rápido, si no el proceso es más largo ya que tienen que conseguir unas competencias básicas del idioma.



En la 1ª fase, trabajan los aspectos prelaborales: información sobre mercado de trabajo, contextualización, recursos para búsqueda de empleo, homologaciones, equivalencias de estudios y cómo acceder al sistema formativo.

Posteriormente, dependiendo de la situación individual de cada persona, se ponen en contacto con diferentes entidades donde puedan realizar prácticas o realizar talleres formativos. La idea no es proporcionar trabajo gratuito a las empresas, sino que estas también trabajen con otras poblaciones y así se rompan los estereotipos.

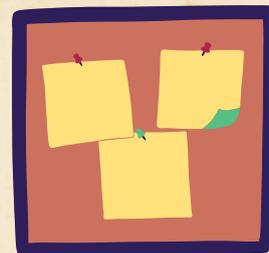


También, hacen acompañamiento cuando ya ha habido contratación, sobre todo, en aspectos de derechos laborales y con la intención de mejorar las condiciones. No terminan el acompañamiento cuando hay un contrato de trabajo, si no cuando la persona ha perdido la protección internacional.

Antes de 2020 había dos fases en protección internacional: 1ª dispositivo acogida, 2ª autonomía. Actualmente, sólo pasan a 2ª aquellas personas cuya solicitud haya sido aprobada.

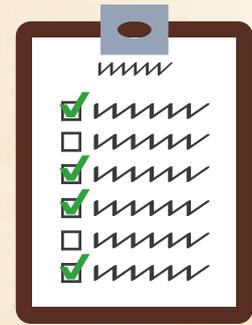
\*Jóvenes salidos de los centros de menores tienen permiso de residencia, pero no de trabajo. Por lo que, cuando trabajan con ellas, deben concienciar a las empresas que deben tramitar un permiso de trabajo, proceso que las técnicas acompañan.

### Otros programas de empleo:



- Línea SAE (Sistema Andaluz de Empleo).
- Red Andalucía Orienta (orientación con itinerarios personalizados).
- Prácticas en empresas: prácticas profesionales en una empresa durante 3/4 meses (a veces pagadas y otras no), que conllevan alta en la seguridad social. Requisito: haber hecho alguna formación en los dos últimos años.
- Acciones experimentales de empleo: suelen ser grupos en riesgo de exclusión y tienen como objetivo encontrarles un trabajo durante 6 meses de jornada completa.
- Formación profesional para el empleo: dirigidas a certificados de empleo y a cómo conseguirlo.
- Línea Caixa: INCORPORA (personas en riesgo de exclusión y/o jóvenes); MÁS EMPLEO (gente adulta). Son incompatibles, si estás en uno no puedes estar en el otro.

La ventaja de estos programa es que la población objetivo son personas migrantes en situación de demanda de empleo. Veámos brevemente los requisitos: Hay que tener al menos permiso de residencia para poder tener demanda de empleo, permite acceder a la formación y con estas acceder a los programas que se



ofrecen. Si por el contrario, no se tiene permiso de trabajo ni demanda de empleo, no se puede acceder a los programas. Ahí es donde ellas hacen la mayoría del trabajo, explicando a las entidades financiadoras que es dónde son más necesarios los recursos, porque ahí es donde más vulnerabilidades se dan.

Pero en Granada Acoge siempre se atiende a todas las personas migrantes, independientemente de su situación documental.

### 3.3. Sindicato Andaluz de Trabajadores/as (SAT):

¿Qué derechos existen para las trabajadoras en el campo? ¿Qué tipos de contratos existen en el campo? ¿Qué condiciones de trabajo están reconocidas por el convenio?



El sindicato se fundó en 1976, como el Sindicato de Obreros del Campo, pero con el paso del tiempo se convirtió en el Sindicato Andaluz

de Trabajadores/as. En principio, la acción estaba centrada en el campo, aunque después pasó a extenderse a todo el mundo rural, llegando en la actualidad a abarcar todos los sectores de producción.

La legislación del Estado Español reconoce unos derechos como trabajadoras del campo. Pero el SAT, independientemente de la situación administrativa, considera que todas las personas tienen los mismos derechos.

Por tanto, siempre podéis acceder al SAT para hacer valer vuestros derechos o para pedir ayuda en temas de regulación. Si trabajáis, tenéis unos derechos que están reconocidos por el Estatuto de Trabajadores y la Constitución Española. En cada campo laboral, los derechos serán reconocidos según los convenios del sector concreto y por provincias. Por ejemplo, en el caso de trabajadoras del campo, el convenio provincial de campo. En Granada, el Convenio está vencido y se debe negociar una reforma, ya que el salario está por debajo del Salario Mínimo Interprofesional.

### Derechos generales de todas las trabajadoras:

- Derecho a realizar el trabajo que queráis.
- Derecho a afiliarse a sindicatos para obtener información y asesoramientos.
- Derecho a negociar las condiciones de trabajo con el jefe o patrón (siempre dentro de la legalidad).
- Derecho a reuniros para el beneficio y el desarrollo de vuestro trabajo.
- Derecho a ser informadas por las empresas y los sindicatos (cuántas consultas sean necesarias).
- Derecho a no ser discriminadas nunca por sexo, religión, ideología o etnia.
- Derecho a ser tratadas con respeto y que se respete vuestra integridad física.
- Derecho a la privacidad en el campo del trabajo.



Cuando entramos a trabajar dentro del campo, lo normal es que se den unas condiciones de trabajo ilegales. Lo primero que hay que exigir es el derecho a tener un contrato y una copia escrita del mismo. Este es fruto de lo que se pacta entre trabajadora y patrón. Podéis disponer de 5 días antes de firmarlo para comprobar que el contrato sea legal y viendo las condiciones con un sindicato.

En el campo, encontramos tres tipos de contratos:

- 1) Fijos (continuamente todo el año).
- 2) Fijo discontinuo (contratos por temporadas).
- 3) Eventuales (campañas cortas y concretas en el año).



\*Ropa de trabajo: el convenio afirma que a las trabajadoras fijas se le debe dar la ropa de trabajo dos veces al año.

La empresa debe ofrecer siempre herramientas y protecciones necesarias, aunque seáis discontinuas o eventuales. Sobre todo, esto ocurre en el caso de las mujeres migrantes. En caso de que no os lo aporte la empresa, tenéis una gratificación.

\*La jornada de trabajo en el campo no es igual que trabajar en un taller o en una oficina. Las características del trabajo provocan que a veces sea confuso saber cuando empieza o termina la jornada laboral. En el campo se acude al tajo (faena manuales) cuando empieza a trabajar; o, a un punto de encuentro (maquinaria) donde empieza y termina en el punto de reunión.

\*La duración de las horas semanales pueden variar: Trabajadoras fijas y fijas-discontinua suelen echar alrededor de 39 horas a la semana; para los casos de eventualidad son 36 horas semanales, con un máximo de 8 horas diarias. Aunque estas horas son relativas, ya que no se suelen respetar en el día a día. Si hacéis más horas (extraordinarias) se deben pagar. Por eso, todas las horas que exceden las 39 horas (fijas y fija-discontinua) y 36 (eventuales) se pagan con un 50% de recargo.



\*Descansos: se establece un día y medio a la semana, siendo regularmente en domingo. Si durante la campaña hay que trabajar el domingo, se debe recuperar ese día durante la semana. Además, se debe abonar el salario base más el 50% de lo que corresponde ese día.

\*Suspensión del trabajo: en el campo, hay algunas veces que no se puede realizar el trabajo, ya sea por problemas técnicos o el clima. Así, el trabajo se acaba antes de lo previsto. En caso de que la actividad se suspenda a la mitad, se paga el trabajo realizado (horas trabajadas) más el 50% total de la



jornada que correspondería. Ejemplo: si de 7 horas, habéis trabajado 2, deben pagaron las 2 horas más el 50% de la jornada (3,5 horas). En caso de que lleguéis y ni siquiera empecéis a trabajar, se os paga como si hubieráis trabajado dos horas.

\*Gratificación extraordinaria: en el caso de fijas y fijas-discontinuas, corresponde dos pagas de 30 días (la de invierno, antes del 22 de diciembre) y la de verano (antes del 15 de julio); en el caso de eventuales, se paga a diario con lo que te corresponde.

\*Tablas salariales:

- Fijas o fijas-discontinuas: 956,46 euros al mes + plus de distancia.
- Eventuales: un mínimo de 44,58 euros al día + el plus de distancia.

Importante: cuando se termine un contrato, se recomienda pasar por un sindicato para ajustar el finiquito al que se tenga derecho.

Entrar en contacto con un sindicato es muy importante porque explican las condiciones laborales, convenios, derechos y cómo defenderlos antes los abusos del sector laboral. Los sindicatos nunca van a cobrar ninguna asesoría, están ahí para ayudar y reivindicar los derechos de las trabajadoras.





### 3.4. Información y Recursos para las Trabajadoras del Hogar:

¿Qué tipo de normativa recoge los derechos de las empleadas del hogar? ¿Qué salarios están estipulados por la ley? ¿Qué labor realiza la Asociación de Trabajadoras del Hogar?

Es difícil hablar de recursos en un sector tan precarizado como este, en el que además, no existe un convenio de trabajadoras. La asociación se constituyó en 2015, debido a la necesidad de presionar colectivamente para cambiar la situación del sector. Están dentro de la Plataforma del Empleo del Hogar Sevilla, en la que cada año se consensuan tablas salariales en base a los salarios mínimos. Al no tener convenio hay que gestionarlo por medio de estas tablas salariales.

Para consensuar las tablas, existe un documento en el que 15 entidades en Sevilla se comprometen a mantener, consensuar e intermediar para que se respete lo establecido. En la Asociación hay una pequeña bolsa de trabajo, pero se mueve muy poco. El trabajo de la Asociación también consiste en sensibilizar a las empleadas del hogar para que no acepten condiciones de trabajo indignas, aunque estén pasando una mala situación. Se pretende generar conciencia sobre la importancia de exigir estas condiciones.

La tabla salarial es una herramienta muy poderosa, a través de ella se obtiene información sobre cómo negociar, cuánto debéis cobrar, cómo hay que cobrar, entre otras cuestiones.



## Salarios que se pueden cobrar por horas:

· Externas: la normativa dice que son 40 horas la jornada de trabajo (8 horas diarias). Por lo que se debe cobrar 950€ o 1.108,33€ con las dos pagas extraordinarias. Una aproximación establecida por la plataforma del Empleo del Hogar de Sevilla para aquellas que trabajan horas sueltas en diferentes casas, es que puedan negociar hasta 11€ por hora (como propuesta cuando son casos puntuales). Lo legal establecido es 7,43€, pero eso incluye una contratación estable.



· Internas: hay diversas situaciones y depende del caso. Por ejemplo, el salario se incrementa cuando se trabaja con una persona dependiente o en una familia en la que tengan niñas. Cuando se trabaja de interna se descuenta el 30% debido a la manutención (alojamiento y comida).

Hay indicadores que determinan a partir de qué cifra se puede negociar el salario, determinando a su vez cuál es el mínimo que se debe aceptar, ya que por debajo de este estaríamos ante condiciones injustas o salarios ilegales. En la práctica es muy difícil que se pueda cumplir esto. Las entidades intermediarias que se comprometen a trabajar en el sector comentan las dificultades que encuentran para hacer respetar esta normativa, pero se sigue intentando a diario.



Existe un listado de entidades que intermedian dentro de la plataforma de Empleadas del Hogar de Sevilla, donde se especifica su nombre y los servicios que prestan (como asesoría jurídica). La intención no es solo orientar, sino también iniciar una demanda cuando sea necesario.



Estas entidades tienen bolsas de trabajo para las trabajadoras reguladas. Para las no reguladas, tienen cursos de formación (de empoderamiento, talleres para empleadas del hogar, cursos de formación sociosanitaria para el cuidado, etc).

Sin embargo, con la pandemia la situación de precariedad se está expandiendo y las condiciones no están siendo legales. Las personas en situación irregular son las más susceptibles de sufrir abusos ya que no pueden acceder a ayudas ni prestaciones.

El objetivo de la Asociación de trabajadoras del Hogar de Sevilla es ofrecer una acogida de todas las compañeras que necesiten apoyo. Como no tienen los medios para tratar algunos temas, lo primero es escucharlas e informarlas con lo que tienen a mano. Asimismo, hacen de nexo con otras entidades que controlan otros aspectos, como el jurídico.

Una de las reivindicaciones de la asociación es estar dentro de la prevención de riesgos laborales, ya que sin esto las mismas trabajadoras tienen que destinar una parte del salario para protegerse. Por último, se reivindica la necesidad de tener convenios específicos y normas claras para el sector, para poder alcanzar una dignificación del empleo del hogar.

Web de información:

<https://www.facebook.com/Empleadashogarsevilla>

<https://satgranada.org/2020/10/27/campana-de-la-aceituna-2020-2021-tablas-salariales-y-convenio/>

