

DEL CAMPO A LOS CUIDADOS

EL SINDICALISMO FEMINISTA
Y ANTIRRACISTA QUE VIENE

PASTORA FILIGRANA





LABORATORIA

ESPACIOS DE INVESTIGACIÓN FEMINISTA



t.me/laboratorialinvestigacion



[La Laboratoria](#)



[lalaboratoria](#)



[lalaboratoria](#)



[lalaboratoria](#)

LA LABORATORIA ASPIRA A SER UN PEDACITO DE TIERRA FÉRTIL PARA FESTEJAR Y DEFENDER LA VIDA DESDE LA PALABRA Y LA ACCIÓN.

UNA PARCELA/CHINAMPA/COMPOSTA DONDE PONER EN DIÁLOGO LO QUE HEMOS COSECHADO DESDE LOS TIEMPOS DE NUESTRAS ABUELAS, CON LAS SEMILLAS DE LAS MÁS CHAVALAS, LAS PIBAS QUE COPAN LA CALLE CON POESÍA, REGUETÓN, GRAFFITIS Y ACCIÓN. DONDE NARRAR LAS LUCHAS Y HACERLAS TATUAJE Y SUSTENTO COMÚN.

laboratoria.red



FAI



**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG**
OFICINA DE
ENLACE MADRID

LABORATORIA
ESPACIOS DE INVESTIGACIÓN FEMINISTA

El proceso de investigación y escritura de este cuaderno ha sido financiado por la Rosa-Luxemburg-Stiftung, Oficina de Enlace de Madrid y por la Foundation for Arts Initiatives.

DEL CAMPO A LOS CUIDADOS

EL SINDICALISMO FEMINISTA
Y ANTIRRACISTA QUE VIENE

PASTORA FILIGRANA



PREFACIO

Pastora Filigrana, autora de este tercer cuaderno de La Laboratorio, abogada y activista por los derechos laborales, escribe: «Sevilla está a menos de 100 kilómetros de la comarca fresera de Huelva, pero cuando se habla de violaciones de derechos humanos parece que todo sucediera a miles de kilómetros de distancia. La imaginación colectiva quiere distanciarse de uno de los mayores escenarios de vulneración de derechos fundamentales de Europa».

Este párrafo sintetiza muchísimas de las cosas que Pastora Filigrana va desgranando a través de las páginas que siguen: por un lado, las terribles maneras en las que empresarios locales, al comienzo de la cadena de valor capitalista del fruto rojo, explotan la fuerza de trabajo de los cuerpos migrados y racializados de miles de mujeres*. En segundo lugar, denuncia las condiciones vitales que rodean dichos trabajos —vivienda, sanidad, seguridad frente a las violencias económicas y sexuales.

De alguna manera, los feminismos y los sindicatos han sido quizá reacios a afrontar una realidad extractivista tan flagrante como la que se da en el sector del fruto rojo de Huelva, más conocido como el sector de la fresa. Para afrontar una situación como la que se da en esta provincia del sur del Estado español, se requieren instrumentos organizativos muy peculiares, porque la explotación no acaba cuando acaba la jornada laboral. Vemos claramente el *continuum* entre dimensiones laborales y el resto de las dimensiones de la vida, con una descripción a través de datos y de historias de vida que se plantean aquí.

Pero hay otras realidades en Andalucía que abogadas como Pastora Filigrana han estado acompañando y de las que también habla este volumen: las trabajadoras de hogar y de cuidados en Sevilla.

Fruto de la praxis política a través de diversos conflictos laborales así como del bio-sindicalismo, surgen grupos como Jornaleras de Huelva en Lucha o la Asociación de

Trabajadoras del Hogar de Sevilla. Grupos de mujeres* que se organizan en entornos y sectores en los que hacerlo se torna vital.

Veremos en estas páginas exactamente cómo se han organizado estos colectivos, qué demandas y, sobre todo, qué estrategias de lucha están construyendo. De estas estrategias aprenderemos, de estas narraciones beberemos, de estas propuestas nos nutriremos. Porque hay urgencia de un sindicalismo feminista ya.

Vera Bartolomé, Project Manager.
Rosa-Luxemburg-Stiftung, Oficina de Enlace de Madrid

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
LA NUEVA Y LA VIEJA DESREGULACIÓN	11
LOS DOS FOCOS DE ESTE TEXTO	13
EXPERIENCIAS SINDICALES EN LA DESREGULACIÓN PERMANENTE	14
ABOGADAS, CUIDADORAS Y JORNALERAS	15
PRIMERO LLEGARON LAS JORNALERAS	16
JORNALERAS DE HUELVA EN LUCHA	23
DESPUÉS LLEGARON LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	24
LAS OTRAS PUERTAS GIRATORIAS	26
1. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA EN LOS CAMPOS Y EN LOS HOGARES?	29
LOS SALARIOS	29
EL DESCANSO	30
LAS PRESTACIONES	32
VIVIENDA Y VIDA DIGNAS	35
LOS CASTIGOS	40
LA ENFERMEDAD	41
OTROS ABUSOS MÁS ALLÁ DE LOS LABORALES: EL ACOSO SEXUAL	45
2. ¿QUÉ PROBLEMAS SE DAN A LA HORA DE ORGANIZARSE COMO TRABAJADORAS DEL CAMPO Y EL HOGAR?	47
¿QUIÉNES SON LAS JORNALERAS Y LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR? LAS HISTORIAS DE FATIHA Y DE AURORA	48
EL AGUANTE	50
LA LEY DE EXTRANJERÍA	51

3. ¿QUÉ ESTRATEGIAS SE HAN PUESTO EN MARCHA PARA SUPERAR LAS DIFICULTADES DE ORGANIZACIÓN?	55
Y SIN EMBARGO SE MUEVE	55
PISTAS DE FUTURO	58
4. ¿POR QUÉ NECESITAMOS UN SINDICALISMO FEMINISTA Y ANTIRRACISTA?	61
¿POR QUÉ UN SINDICALISMO?	61
¿POR QUÉ FEMINISTA?	62
¿POR QUÉ ANTIRRACISTA?	64
BIBLIOGRAFÍA Y MATERIALES	67
SOBRE LAS AUTORAS	71

INTRODUCCIÓN

LA NUEVA Y LA VIEJA DESREGULACIÓN

Las viejas máquinas sindicales se agotan. Las realidades que las crearon se desdibujan: ya no hay un trabajo para toda la vida, una fábrica donde encontrarse, ni siquiera un patrón único que enfrentar juntas. Para muchas personas, el patrón se ha convertido en una plataforma digital o una app. El trabajo es por campañas y el año que viene ya no se trabaja en el mismo lugar ni con la misma gente. Muchas no saben dónde termina su trabajo y empieza su vida, porque los tiempos de presencia son perpetuos y hay que estar disponibles ante un email, una llamada o una persona enferma que pide agua en mitad de la noche.

Encontrar la solidaridad suficiente entre las personas trabajadoras que sufren los mismos abusos se vuelve muy difícil cuando no hay otras trabajando al lado. Cuando la vida entera está puesta a producir, ceñirnos a una reivindicación laboral es imposible.

La desregulación laboral que está viniendo nos encuentra con unas máquinas sindicales caducas de engranajes oxidados y mala reputación. Sin embargo, es más necesaria que nunca la solidaridad entre personas que sufren abusos laborales para conformar una contradesregulación, entendida no solo como resistencia a la desregulación, sino como contrapoder que coloque las relaciones laborales en otro plano.

Cuando hablamos de desregulación laboral nos referimos a un recorte de los mecanismos que protegen a las personas trabajadoras frente a los empresarios. El ordenamiento jurídico actual reconoce que hay un desequilibrio de poder en las relaciones entre personas trabajadoras y empresarios; estas disponen de su fuerza de trabajo, su energía vital, para venderla a cambio de un salario que les permita adquirir bienes con los que sostener sus vidas; los empresarios, por su parte, poseen los medios para producir bienes y servicios. El derecho laboral está diseñado para intentar equilibrar estas posiciones y recortar la desventaja de las trabajadoras frente a las empresas. Por ejemplo, se reconoce el derecho a cobrar una indemnización cuando se produce un despido y

existen prestaciones para afrontar la enfermedad, la maternidad o el desempleo. Esto no lo ha regalado el Estado, sino que es el resultado de años de lucha obrera para intentar equilibrar la balanza.

Las actuales reglas del juego económico pretenden recortar estas garantías que equilibran las relaciones entre personas trabajadoras y empresas. Los dueños del capital quieren más energía vital —fuerza de trabajo— a cambio de menos —menos dinero, menos prestaciones, menos derechos—. El proyecto neoliberal trae una propuesta de desregulación de los derechos de las personas trabajadoras, traducida en un recorte generalizado de las prestaciones y pensiones y un abaratamiento de los despidos. Con ese fin, parte de una mentira: las personas trabajadoras y las empresas están en igualdad de condiciones y ninguna de las partes necesita ser protegida con garantías especiales. En esta mentira ya no existen personas trabajadoras ni empresas, solo sujetos iguales que se relacionan libremente para producir riquezas, unos vendiendo su energía vital para sobrevivir y otros comprándola para acumular riquezas.

Ese es exactamente el problema al que se enfrentan las *riders* y los conductores de Uber: que no se las reconoce como trabajadoras, sino como sujetos en igualdad de condiciones frente a las multinacionales que los emplean. A todas nos suena el problema de los falsos autónomos. Para estas personas no hay prestación si enferman o pierden el empleo, no hay garantías que equilibren su relación con la empresa. Las repartidoras y las personas que conducen para Uber son icono de un modelo de relación laboral cada vez más extendido; desregulación y teletrabajo son la receta neoliberal para afrontar esta crisis.

La desregularización nos convierte en «emprendedoras» o «trabajadoras por cuenta propia»; no solo nos desprovee de derechos laborales, sino que nos priva de la identidad como trabajadores, de la pertenencia subjetiva a una clase social, de espacios físicos de encuentro entre compañeros y compañeras con los que reconocernos y construir; por privarnos, nos priva hasta de patrón, de contraparte claramente identificable ante la que plantear nuestras reivindicaciones.

¿Por dónde podemos empezar a construir una solidaridad obrera que frene esta embestida y el recorte de derechos? ¿Cómo nos juntamos para cuidarnos y defendernos? ¿Por dónde pasa la línea que separa amigos de enemigos cuando todo el mundo parece encerrado en su propio asunto?

La buena noticia es que ya hay quienes llevan tiempo inventando el sindicalismo del futuro; una forma de solidaridad, apoyo mutuo y lucha común dentro de la desregularización vital y laboral. Hay sectores que siempre han estado desregulados y la lucha ha tenido que adaptarse a este marco de desprotección, aislamiento y opacidad de las relaciones de poder. Los trabajos más duros y más necesarios para el sostenimiento de

la vida y la economía siempre han estado desregulados, porque, a pesar de ser el pilar fundamental de la producción —su condición de posibilidad—, nunca han sido reconocidos como actividad laboral de pleno derecho.

LOS DOS FOCOS DE ESTE TEXTO

Buena parte del trabajo de cuidados ha estado históricamente excluido del reconocimiento laboral. Ha formado parte del ámbito privado —el de la familia y el hogar— y ha recaído principalmente sobre las mujeres. El trabajo de cuidados, históricamente, ha sido gratuito y no remunerado, pero sostiene la economía y el mundo. No ha recibido un salario a cambio, sino que se ha hecho por «amor» a la familia, o por cama, comida y protección. En los casos en los que se ha externalizado fuera de este marco familiar y se ha realizado a cambio de dinero o algún tipo de pago en especies, se ha mantenido fuera del Estatuto de los Trabajadores tanto legal como simbólicamente. El trabajo doméstico sigue cargando con el pasado de servidumbre y esclavitud del que proviene. De hecho, a día de hoy continúa careciendo de reconocimiento social y de los derechos de cualquier otra actividad laboral, y sigue abocado a un régimen especial de la Seguridad Social con salarios inferiores a los de los sectores generales.

La justificación de tal expulsión del marco de garantías y derechos laborales la establece la propia ley que regula la situación de estas trabajadoras. En primer lugar, este trabajo se desarrolla en el ámbito del hogar, vinculado a la intimidad personal y familiar, y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y en segundo lugar, como corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza rige, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, lo cual no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo. Todo ello impregnado de la imagen de la sirvienta o criada a la que no se le reconoce un estatus de trabajadora, sino una situación híbrida de *ser como de la familia*, pero sin serlo. Lo que subyace detrás de ese *ser como de la familia* es una relación de propiedad sobre el trabajo y el cuerpo de la sirvienta, que pasa a formar parte del patrimonio material del amo en relaciones claramente serviles.

Por otra parte, el sector agrario, el trabajo en el campo, es otro sector económico tan básico para el sostenimiento de la vida como el trabajo de cuidados. El trabajo en el campo para la obtención de alimentos tampoco ha sido reconocido nunca como trabajo en el pleno sentido de la palabra y, por lo tanto, merecedor de reconocimiento y salario en igualdad de condiciones que otras actividades.

Históricamente, el trabajo en el campo por cuenta ajena se ha desarrollado bajo condiciones de semiesclavitud o servilismo, donde las personas empleadas —junto a la

tierra— formaban parte del patrimonio del amo. Ese pasado de trabajo forzoso pesa sobre este sector laboral identificándose en el imaginario colectivo como el trabajo del que hay que huir. El ascenso en la escala social, en el imaginario de la clase trabajadora, es dejar de trabajar en el campo. Tal infravaloración del trabajo en el campo, junto a su dureza y la temporalidad estacional del sector, se traduce en precariedad laboral. Si le sumamos que el trabajo en el campo sigue teniendo una regulación especial —con menor reconocimiento de derechos respecto a los sectores generales—, no es de extrañar que las personas trabajadoras de las zonas rurales prefieran, siempre que les sea posible, sectores laborales como el del comercio o la hostelería antes que trabajar en el campo. Este es uno de los motivos por los que el trabajo agrícola es una de las llamadas ocupaciones de difícil cobertura, aquellas que se ofertan a las personas extranjeras. Son la opción para quienes menos posibilidad de elegir tienen: los y las trabajadoras más vulnerables.

EXPERIENCIAS SINDICALES EN LA DESREGULACIÓN PERMANENTE

En el actual orden socioeconómico, el reparto del trabajo y la riqueza se realizan de manera desigual, y los criterios en torno a los que se produce este reparto desequilibrado son el cuerpo y el territorio que se habita. A medida que la persona se aleja del ideal de cuerpo varón y blanco que habita Occidente, su fuerza de trabajo y, por lo tanto, su vida se abaratan. Así, las personas más alejadas del patrón varón-blanco-occidental acaban abocadas a los trabajos con menor reconocimiento social y salarial. No es de extrañar, entonces, que el campo y los cuidados sean sectores altamente racializados y feminizados. Las respuestas de lucha sindical que se han articulado desde estos lugares feminizados y racializados en contextos históricamente desregulados tienen mucho que enseñar a las nuevas iniciativas sindicales que tratan de hacer frente a la desregulación laboral que viene. Se trata de luchas sindicales necesariamente atravesadas de reivindicaciones feministas y antirracistas. No podía ser de otra manera: la racialización y la generización de los cuerpos funcionan, en estos sectores esenciales del campo y los cuidados, como elementos clave para la explotación laboral.

Este texto pretende aportar a la construcción de un sindicalismo feminista y antirracista. Quiere arrojar pistas sobre la construcción de una «máquina de guerra» que ya está en marcha, a partir de las mejores intuiciones que se están desplegando sobre el terreno. Si el orden socioeconómico entrecruza las realidades de la clase, la raza, el origen y el género para conseguir cuerpos más explotables, las respuestas que enfrenten esta sobreexplotación inevitablemente parten del entrecruzamiento de clase, raza y género en los cuerpos que portan la fuerza de trabajo. Si quienes trabajan más por menos son mujeres y personas migrantes y racializadas, las respuestas que se articulan a esta explotación laboral han de enunciarse desde el feminismo y el antirracismo.

Las hipótesis, datos, análisis y propuestas en las que se basa este trabajo forman parte de mi experiencia como abogada laboralista, sindicalista y militante feminista y antirracista. En concreto, del trabajo que, desde la cooperativa de abogadas de la que formo parte, realizo como asesora jurídica para Jornaleras de Huelva en Lucha (JHL) y para la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Sevilla (ATHS).

ABOGADAS, CUIDADORAS Y JORNALERAS

¿Cómo se entrecruza un despacho de abogadas feministas con un colectivo de jornaleras y una asociación de trabajadoras del hogar? Y aún más importante, ¿qué puede aportar este cruce de caminos para apuntar pistas en pos del sindicalismo feminista y antirracista que viene?

Abogadas Sociedad Cooperativa Andaluza es un proyecto jurídico creado por mujeres en la ciudad de Sevilla. Un grupo de mujeres abogadas con diferentes trayectorias militantes, políticas y sindicales, comprometidas con la defensa de los derechos fundamentales, que cooperan con su fuerza de trabajo para poner el derecho al servicio de sus ideales de justicia social. Una osadía. Sabemos que el derecho es una herramienta al servicio del orden hegemónico. La justicia es implacable ejecutando desahucios a favor de los bancos, validando despidos colectivos a favor de la patronal y dictando órdenes de expulsión de personas extranjeras *sin papeles*. Pero también creemos que puede ser una buena herramienta para conquistar mayores cotas de justicia social si se combina con una práctica política emancipadora. El derecho sirve para denunciar delitos de odio, conseguir indemnizaciones por despidos y parar desahucios. Se trata de apropiarnos de esta herramienta en las luchas sociales tal como hacemos con Internet y las redes sociales a pesar de que sabemos bien que su finalidad principal es preservar el injusto orden vigente. Lo que mejor sabemos hacer como abogadas y lo que más nos gusta es la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, de las migrantes, de las consumidoras frente a los abusos bancarios, de las mujeres en diferentes situaciones de violencia y de aquellas personas que ven reprimidos sus derechos políticos.

Nos constituimos como cooperativa porque verdaderamente creemos que cooperar es mejor que competir. Nuestro compromiso con la economía social y el territorio nace de nuestra convicción de que otras formas de producir y distribuir las riquezas de forma más igualitarias son posibles. Ejercemos la abogacía tal como somos, pensamos y sentimos. Ejercemos la abogacía tal como nos gustaría que fuera ese mundo mejor con el que soñamos, aunque sabemos bien el precio que se paga por ello.

Aunque el presente relato nace de mis reflexiones profesionales y políticas, muchas de ellas no serían sin las experiencias compartidas de mis socias de la cooperativa de mujeres abogadas.

PRIMERO LLEGARON LAS JORNALERAS

Sevilla está a menos de 100 kilómetros de la comarca fresera de Huelva, pero cuando se habla de violaciones de derechos humanos parece que todo sucediera a miles de kilómetros de distancia. La imaginación colectiva quiere distanciarse de uno de los mayores escenarios de vulneración de derechos fundamentales de Europa.

Historias de trabajo y vida de jornaleros y jornaleras, migrantes y autóctonas, portadoras de las invisibles manos que posibilitan que cada primavera haya más de 300.000 toneladas de fresas y se genere exportaciones por valor de más de 920 millones de euros. Según los datos facilitados por el *lobby* empresarial Interfresa¹, el sector onubense de los frutos rojos generó en 2018 hasta 91.291 afiliaciones a la Seguridad Social. Alrededor de 42.000 (47 por ciento) fueron de trabajadores españoles; unas 22.000 (24 por ciento), de personas procedentes de otros países de la Unión Europea, como Rumanía y Bulgaria (que no comparten el euro como moneda común); y el resto, unas 26.400 (29 por ciento), correspondían a trabajadores y trabajadoras de Marruecos y otros países africanos.

Durante la campaña de recolección de la fresa, en los meses de primavera, se emplean entre 80.000 y 100.000 jornaleros y jornaleras. El mayor número de gente contratada es autóctona de Huelva y población migrante residente en la comarca. No obstante, cada año se cuenta con un contingente de trabajadoras contratadas en Marruecos que viene oscilando en torno a las 15.000 mujeres. Además, hay que sumar la población migrante que se traslada a Huelva durante la campaña de recolección y que se calcula en más de 2.000 personas, en su mayoría varones subsaharianos que residen en los asentamientos chabolistas que proliferan en la comarca.

El procedimiento de contratación en origen se lleva realizando desde el año 2000 y casualmente coincide con el aumento de las luchas sindicales de jornaleros y jornaleras inmigrantes ya asentados en España. La contratación en origen de trabajadoras de ida y vuelta se ideó como una forma de frenar la conflictividad sindical en el campo. Las trabajadoras del contingente vienen, trabajan y se van cuando acaba la campaña. Hasta el año 2006, las trabajadoras provenían de Europa del Este, pero a partir de aquel año se comenzó a contratar en el reino de Marruecos. Siempre, antes y ahora, han sido mujeres. Eslavas primero y musulmanas después, se intenta buscar los perfiles más dóciles con las duras condiciones de trabajo y vida. Los escándalos de explotación laboral y abusos se sucedían año tras año. Los pequeños sindicatos y las asociaciones proderechos fundamentales llevan años denunciando estas situaciones. Sin embargo, nada de esto ha tenido la repercusión pública que esta situación merece. La convivencia social con el sector agrario de la fresa, «el oro rojo», siempre ha funcionado como cinturón de contención.

1 Web de la Asociación Interprofesional de la Fresa Andaluza (INTERFRESA), <https://www.interfresa.com/>

Mi experiencia con esta realidad comenzó el año 2005, en colaboración con la Oficina de Derechos Sociales de Sevilla y el Sindicato Andaluz de Trabajadores y Trabajadoras (SAT), y corrió la misma suerte que tantos otros grupos: a la hora de incidir en la realidad de estas trabajadoras que viajaban desde Marruecos cada primavera, nos topábamos con el mismo muro.

Así, cuando constituimos la Cooperativa de Abogadas teníamos claro que uno de nuestros objetivos sería acortar la distancia de esos escasos 100 kilómetros que separan Sevilla de Huelva. Teníamos que buscar la manera de llevar a los tribunales algunos de los casos de las jornaleras marroquíes de Huelva. Cada año llegaban los relatos a través de las asociaciones y sindicatos con presencia en el terreno y sabíamos que no eran más que la punta del iceberg, igual que conocíamos la dificultad de poder actuar judicialmente en una zona donde el silencio es la norma.

Sin embargo, en 2018 la masividad del feminismo lo cambió todo. Unas periodistas alemanas² realizaron un trabajo de investigación en la comarca fresera de Huelva, donde documentaron e hicieron públicos los abusos sexuales sufridos por algunas jornaleras marroquíes durante la campaña de recolección. Entonces, quienes veníamos denunciando esta situación nos hicimos «famosas». Dos cuestiones fueron clave para este salto a la opinión pública mayoritaria de la historia de «las marroquíes de la fresa»: por un lado, la noticia la daban en el corazón de Europa, en Alemania; por otro lado, las feministas españolas estaban en pie de guerra contra las violencias sexuales. Todo sumó. Las miradas se giraron hacia la periferia andaluza y descubrieron chabolas, fincas aisladas, mujeres marroquíes caminando kilómetros por las carreteras para ir a un supermercado o a un centro médico. Y resultó que la realidad de las fresas era más amarga de lo que se sabía. A quienes llevamos años conociendo la historia, se nos pidió que la contáramos en todas partes. El SAT destapó un segundo caso colectivo de abusos sexuales a jornaleras marroquíes y los medios de comunicación pusieron luz y taquígrafos. Todo el mundo quería saber. En mi entonces recién estrenada cuenta de Twitter abrí este hilo:

Os cuento la historia de las trabajadoras marroquíes de la fresa de Huelva. Much@s me preguntáis y esto puede ser útil. Abro hilo:

En Huelva hay 7.000 hectáreas dedicadas a la agricultura intensiva de frutos rojos principalmente. Son los famosos invernaderos de la fresa de Huelva. Una agricultura intensiva e insostenible ecológicamente que produce el 95 por ciento de la producción de fresa española. 



2 Müller, Pascale, y Stefania Prandi (2018): «Rape in the fields», en *correctiv.org*, 30 de abril: <https://correctiv.org/en/top-stories-en/2018/04/30/rape-in-the-fields/>

Desde los años noventa, la principal mano de obra ha sido inmigrante ante el rechazo de la población autóctona a trabajar el campo. Al principio eran marroquíes, pero la situación daba «conflicto» con los autóctonos y la cosa cambió.



En el año 2000 comenzó la contratación en origen. Es una contratación colectiva desde los países de origen solo para el tiempo que dura la campaña. Solo pueden ser mujeres, así lo piden los empresarios con el beneplácito de la administración pública.



Dicen que las mujeres son más «delicadas» para la recogida del fruto rojo, que son menos problemáticas y más sumisas. Se requiere que sean casadas, viudas o divorciadas y con hijos menores de 14 años en su país, así se asegura que vuelven.



Todos estos requisitos son legales, así lo piden los empresarios de la fresa y así los negocia nuestro gobierno con el país de origen. Somos muchas las que opinamos que son inconstitucionales.



Primero vinieron las mujeres de Europa del Este, pero daban problemas, salían mucho. A partir de 2006 los contingentes son principalmente de mujeres marroquíes. No beben y salen poco, mucho más dóciles, dicen los empresarios.



A partir de 2008, con la crisis, los contingentes se han reducido, solo pueden contratarse en origen los puestos que no cubran los nacionales. Pero la migración sigue creciendo y viven en asentamientos chabolistas en los campos cercanos a las fincas.



En los asentamientos vive el ejército de mano de obra de reserva. Son hombres subsaharianos en su mayoría, *con y sin papeles*; también hay menores. Hay muchos, algunos perennes todo el año.



Las mujeres marroquíes que habéis visto en los medios son algunas de las que han llegado en el contingente de este año para recoger la fresa. Estas mujeres viven en una situación de semicautiverio en las fincas de las empresas donde trabajan. Las inspecciones de trabajo no van.



Durante estos años algunas mujeres han denunciado abusos: coacciones, amenazas, humillaciones y agresiones sexuales. Muchas no prosperan, las mujeres desaparecen, vuelven (o las devuelven) a su país.



No podemos saber dónde se cumple el convenio del campo y dónde no. La Mesa de Integración dice que el año pasado al menos un 30 por ciento de estas viviendas no cumplían los requisitos mínimos de habitabilidad. Viven entre 8 y 10 en cada vivienda.



Existe una gran impunidad. L@s sindicalistas se la juegan para repartir un convenio o hablar con ellas. Algun@s de mis compañer@s del SAT han sufrido amenazas y agresiones por ir a los tajos a hacer acción sindical.



Ahora el asunto es mediático. Fiscalía está investigando algunos abusos y la guardia civil el viernes intervino para frenar el secuestro de 300 mujeres. Pero la fresa de Huelva es la joya de la corona y hay muchos intereses económicos que priman.



Un grupo de mujeres se atrevieron a denunciar abusos el viernes en la empresa Doñana 1998. Al día siguiente las metieron en un autobús para devolverlas a su país y que no ratificaran las denuncias. La guardia civil impidió la deportación irregular. Hay miedo, pero están en lucha.



Si muchas mujeres sufren abusos en sus puestos de trabajo, imaginaos una situación de impunidad como estar en una finca inaccesible, con la libertad deambulatoria limitada, con miedo a perder el trabajo y siendo inmigrante. Yo las creo.



Para saber más os dejo el enlace para descargar el informe 2017 de la Mesa de Integración sobre los asentamientos de Huelva (<https://apdha.org/comunicado-mesa-integracion-informe-asentamientos-provincia-huelva/>) y os vuelvo a recomendar los libros de @AtrapaEditorial *La fresa amarga* y *¡Qué hace esa fresa en tu mesa!*



Son mujeres, son pobres, son inmigrantes. Son triplemente revolucionarias.



Este hilo de Twitter continúa en la cabecera de mi perfil tres años después y se quedará hasta que los abusos acaben.

Aquel mes de junio de 2018, miles de personas se manifestaron en la ciudad de Huelva contra los abusos laborales y sexuales en la fresa. Nunca había pasado antes; vinieron autobuses de toda Andalucía, se disipaba el miedo. La pancarta la encabezaban las propias trabajadoras marroquíes que habían denunciado los abusos. Detrás cortejaban cientos de mujeres de todo tipo sin banderas ni insignias, mujeres portando sus cuerpos contra las violencias machistas. Y más atrás, los sindicatos y colectivos políticos, hombres y mujeres bajo las siglas de sus luchas. La imagen presagiaba una alianza de mujeres, migrantes y autóctonas, con el viejo movimiento sindical apoyando desde la retaguardia.

Gracias a este cúmulo de acontecimientos y a su repercusión política, los apoyos simbólicos y materiales se han visto reforzados en los dos últimos años. En la campaña de 2019, el Sindicato Andaluz de Trabajadores y Trabajadoras pudo contar con una financiación especial que posibilitó contratar a una jornalera autóctona y a una traductora marroquí para que desarrollaran trabajo de mediación y agitación sindical en los campos. Aquellas dos mujeres y las octavillas del sindicato plantaron el germen de las Jornaleras de Huelva en Lucha.

Manifestación en Huelva el 16 de junio de 2018

Foto: Javier García Fernández



Manifestación del 8 de Marzo de 2020 en Huelva

Foto: Ana Pinto Lepe



JORNALERAS DE HUELVA EN LUCHA

Cuando las mujeres comienzan a organizarse ya no necesitan tutores. A finales de 2019, las jornaleras que habían empezado a repartir octavillas e informar a otras de sus derechos decidieron seguir su camino sin un sindicato y empezar a construir la lucha a su imagen y semejanza. Se constituyeron formalmente en la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha. Cuando escribo «formalmente» quiero decir que formalizaron su compromiso entre ellas y con esta causa, porque los estatutos aún tardarían en llegar casi un año: la burocracia es más lenta que la realidad. La principal actividad del colectivo ha sido desde entonces la denuncia pública de la situación de los trabajadores y trabajadoras del campo y los almacenes del sector del fruto rojo en Huelva.

En la campaña de recolección del año 2020, seguimos recogiendo los frutos de la labor de incidencia política. Desde las entrevistas de radio, prensa y televisión, desde los libros y los perfiles de redes sociales, seguimos contando la historia de las jornaleras marroquíes. También la de los temporeros subsaharianos, que viven en los asentamientos chabolistas sin agua ni luz y que trabajan en los campos a destajo por salarios de miseria. Tejimos alianzas, nos cedieron altavoces y mucha gente nos creyó.

La Cooperativa de Abogadas consiguió financiación privada para dignificar lo que ya hacíamos: denunciar en tribunales los abusos laborales y sexuales de las trabajadoras de la fresa de Huelva. Ninguna administración pública habría apoyado un proyecto de litigio estratégico en tribunales para sacar a la luz el *modus operandi* en el que suceden las vulneraciones de derechos de las jornaleras de Huelva. La filantropía privada ejerció de aliada.

En este punto se cruzaron los caminos: las abogadas presentaríamos demandas y denuncias ante los tribunales y la Inspección de Trabajo y la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha sería los ojos, manos y pies sobre el terreno. Juntas desplegaríamos un trabajo de información y agitación sindical para promover litigios y organización social a un mismo tiempo.

La pandemia lo cambió todo para todas, pero seguimos adelante con el plan estratégico. Se informó y se agitó, aunque la mitad de la primavera fue online y por teléfono, hasta que pudimos volver a los tajos octavillas en mano. Se presentaron los litigios y se recopiló una gran cantidad de relatos de vulneraciones de derechos con los que alimentar la denuncia pública, perfilar las reivindicaciones y, tal como pretende este texto, dar pistas para la acción sindical desde el feminismo y el antirracismo.

La pandemia nos obligó a hacer de la necesidad virtud y, además de octavillas, hubo que repartir alimentos. Con hambre no se puede luchar y la crisis golpea más duro a quienes menos tienen. Las Jornaleras de Huelva en Lucha recogieron alimentos por los pueblos, aceptaron donaciones privadas, organizaron repartos de cestas básicas junto a otras organizaciones y contactaron con muchas mujeres de las que se conoce poco.

En las fincas privadas donde están las mujeres marroquíes que llegan con el contingente no se puede entrar, pero en los asentamientos chabolistas sí. Allí sí pudieron llegar con los repartos de alimentos durante la pandemia. Los asentamientos chabolistas están habitados en su mayoría por varones subsaharianos, pero también hay mujeres. De las mujeres subsaharianas que habitan estos lugares sabemos poco y escuchar sus testimonios nos dio pistas para la acción. Estas, en su mayoría, no trabajan en el campo, porque su trabajo consiste en sostener a los hombres para que trabajen ellos. Deseamos que en un futuro próximo estas mujeres se sumen a las jornaleras, aunque aún hay lazos que trenzar para que este sueño pueda materializarse.

Las que sí se sumaron son las mujeres marroquíes que habitan estos campamentos. Son mujeres que llegaron hace pocos años en el contingente y se quedaron; no retornaron tras la campaña y comparten el destino de las chabolas con la población subsahariana. Los repartos de cestas de alimentos dan para té, charlas y apoyo mutuo. Y así es como se conocieron las jornaleras onubenses y las jornaleras marroquíes que no vuelven, que se quedan y comparten una misma causa. A día de hoy, las Jornaleras de Huelva en Lucha son de acá y de allá, una alianza sindical, feminista y antirracista que inspirará las próximas páginas.

Uno de los mayores retos a los que se han enfrentado las Jornaleras de Huelva en Lucha ha sido al auge de los discursos racistas que explican la precariedad laboral que sufre la población autóctona por la presencia de trabajadores y trabajadoras migrantes, presentando a las mayores víctimas de la explotación laboral como victimarias. La propia conformación mixta de Jornaleras de Huelva en Lucha, autóctonas y migrantes, ha supuesto un llamamiento a la unión y a la solidaridad entre trabajadoras sin distinción por el origen nacional o étnico.

DESPUÉS LLEGARON LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Cuando un despacho de abogadas se enuncia feminista, significa que tiene un especial compromiso en la lucha frente al desigual reparto del trabajo y la riqueza que padecen las mujeres por el hecho de serlo. Eso nos obliga en nuestra práctica diaria a hablar de brecha salarial o conciliación laboral, entre otras cuestiones. Es decir, hablar de la especial precariedad laboral que muchas mujeres se ven obligadas a aceptar para poder compaginar el trabajo reproductivo en el ámbito privado y el trabajo público en el mercado laboral. Pero también nos obliga a hablar del trabajo reproductivo que se desarrolla fuera del ámbito privado, aquel que se realiza a cambio de salario, el de las trabajadoras del hogar.

Me licencié en Derecho con 23 años y un año después ya era la abogada de los gitanos y de las inmigrantes, principalmente de las trabajadoras del hogar en la Oficina de Derechos Sociales (ODS) de Sevilla. Sentía que se lo debía, a todos y todas ellas. Prácticamente todas las mujeres de mi familia extensa habían limpiado casas y oficinas a cambio de un salario, incluida yo misma. Entonces ya era abogada, pero otras muchas

seguían limpiando. Y siempre eran las mismas: las que menos opciones tenían, menos posibilidad de elegir; las de los barrios periféricos, las de los pueblos que venían a servir y, a partir del año 2000, también las inmigrantes.

En el año 2005, acompañamos, desde el colectivo donde militaba (la Oficina de Derechos Sociales de Sevilla), en la creación de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Sevilla (ATHS). Las ODS son espacios autónomos y autogestionados donde se atienden situaciones individuales de precariedad laboral y vital, y se promueven respuestas políticas colectivas. La constitución de la ATHS fue un proceso en alianza con otros territorios que también comenzaban la misma andadura, con encuentros, reflexiones, concentraciones y manifestaciones en Madrid. Las viejas y nuevas asociaciones de trabajadoras del hogar confluían y, en 2011, consiguieron un cambio en la regulación del trabajo del hogar. Se cambió un decreto por otro; habíamos influido algo, pero aún estaba lejos de las reivindicaciones que impulsaban el movimiento: la igualdad de pleno derecho con el régimen general de trabajadores y trabajadoras. La lucha aún continúa, como sigue en buen estado de salud la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Sevilla.

Como he dicho más arriba, la pandemia nos cambió todo a todas, pero hicimos de la necesidad virtud. El altruismo organizado arrimó el hombro y preguntaron a las trabajadoras del hogar qué necesitaban; ellas contestaron que necesitaban abogadas. Los despidos, las modificaciones de horarios, los recortes salariales y las denegaciones de ayudas extraordinarias se sucedían durante la pandemia y no podían quedar impunes. Así, desde la primavera de 2020, la Cooperativa de Abogadas trabaja para la ATHS asesorando jurídicamente y emprendiendo acciones legales en los tribunales frente a las vulneraciones de derechos que padecen estas mujeres, en su inmensa mayoría migrantes.

La ATHS tiene como objetivo principal la incidencia política para que se reconozca a las empleadas del hogar los mismos derechos laborales recogidos en el régimen general del trabajo. Las integrantes de la asociación lo definen como un espacio abierto de encuentro, acompañamiento y solidaridad entre mujeres. Un espacio de empoderamiento y visibilización del trabajo de cuidados, trabajo imprescindible para la reproducción social y el bienestar cotidiano de las personas que continúa siendo responsabilidad casi exclusiva de las mujeres, pero que resulta de vital importancia para toda la sociedad. Así se presentan ellas en sus redes sociales:

Luchamos contra todas las formas de discriminación que sufrimos como mujeres, migrantes y trabajadoras del hogar, y por conseguir condiciones dignas para cuidar y ser cuidadas. Y reivindicamos la igualdad de derechos laborales plenos de todas las trabajadoras del hogar en España.

El trabajo conjunto entre la Cooperativa de Abogadas y la ATHS ha supuesto una ampliación de la base social de la asociación, pues un recurso jurídico gratuito en un sector tan

precarizado es una noticia que corre veloz entre las trabajadoras; así, a cada asesoría semanal, a cada taller concurre más gente que al anterior. Por otro lado, esta cooperación ha supuesto acceder a relatos y conflictos en el marco de la crisis sanitaria que se dan en la invisibilidad de los hogares, así como a las respuestas colectivas que se articulan. Esas experiencias inspiran las pistas que este texto quiere desarrollar sobre el sindicalismo feminista y antirracista que necesitamos.

LAS OTRAS PUERTAS GIRATORIAS

Las dos experiencias de autorganización de mujeres en torno a sus derechos laborales que he enunciado en esta introducción no se interrelacionan entre sí más allá de la colaboración que ambos colectivos mantienen con la Cooperativa de Abogadas. Cada una de estas experiencias de autorganización se da en un territorio diferente, separado por casi 100 kilómetros. Sin embargo, entre estos dos sectores laborales, el campo y los cuidados, existe una puerta giratoria para las mujeres que los trabajan. El trabajo en el campo es estacional y, como veremos, la prestación por desempleo agrario es insuficiente, por lo que muchas jornaleras durante el invierno son cuidadoras y trabajadoras del hogar. De hecho, en Huelva sí se da la confluencia entre las jornaleras y las kellys (las trabajadoras de la limpieza de hoteles y edificios). Y esto sucede no solo por una cuestión meramente organizativa o de estrategia política, sino porque el trabajo en ambos sectores es intercambiable y muchas mujeres en primavera recogen fresas y en verano son camareras de piso en los hoteles de la costa.

En la manifestación del 8 de marzo de 2020, en la ciudad de Huelva se dio una imagen premonitoria del sindicalismo feminista y antirracista que viene. Las Kellys, las Jornaleras de Huelva en Lucha y el Colectivo de Trabajadores Africanos, que viven en los asentamientos chabolistas, caminaron formando un solo bloque en la manifestación.

Sirva esta imagen como antesala a las pistas que intentaré hilar a lo largo del texto.

Para poder presentar las realidades de los dos grupos de mujeres que conforman las Jornaleras de Huelva en Lucha y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Sevilla —sus situaciones personales como mujeres trabajadoras y su experiencia colectiva para defender sus derechos—, he organizado este cuaderno en torno a las tres preguntas que intenté desgranar con ellas: ¿cuáles son las condiciones de trabajo y de vida en los sectores del campo y de los cuidados? ¿Qué problemas se dan a la hora de organizarse como trabajadoras? ¿Qué estrategias se han puesto en marcha para superar las dificultades de organización? Se trata de entender, al hilo de sus relatos, el tipo de explotación que sufren y dilucidar las herramientas que hacen falta para combatirla. Se trata también de explicitar por qué necesitamos un sindicalismo feminista y antirracista.





1. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA EN LOS CAMPOS Y EN LOS HOGARES?

Lo he dicho ya, pero insisto: los trabajos más precarizados, con menor reconocimiento social y salarial, están altamente feminizados y racializados. A su vez, estos trabajos tienen un papel esencial en el mantenimiento de la economía a nivel global, que se agudiza en momentos de crisis como el actual. Un aumento de la conflictividad sindical en estos sectores tendría una importante capacidad de incidencia social, económica y política.

Ahora bien, sin unas gafas feministas y antirracistas en los modos de organización y en el análisis de las formas de precariedad laboral que viven las mujeres de estos sectores, no seremos capaces de ver ni de apoyar esta conflictividad. La intención en este apartado, entonces, es mostrar una radiografía de la precariedad laboral —tanto de las cuidadoras como de las jornaleras—, recorriendo un conjunto de aspectos que exceden lo estrictamente laboral: salarios, descanso, abusos laborales, enfermedades y acoso sexual. Cada aspecto lo cuento a partir de la experiencia de estas trabajadoras, alternando el campo y los cuidados y poniéndolo en relación con la dificultad concreta que presenta a la hora de organizarse.

LOS SALARIOS

Ambos sectores —el campo y los cuidados— cuentan con los salarios más bajos fijados por ley. En el caso de las trabajadoras del hogar, el salario es el mínimo interprofesional: para este año 2021, está fijado en 950 euros mensuales y 7,43 euros por hora. Por su parte, el convenio colectivo del campo de Huelva marca los salarios más bajos del Estado español para esta actividad: 42,62 euros diarios, 60 céntimos por debajo del salario mínimo interprofesional³ (Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, artículo 4.1⁴). A pesar de que lo establecido legalmente es ya de por sí bajo, la tónica general es

3 <http://www.asajahuelva.es/?q=node/5831>

4 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-17773-consolidado.pdf>

el incumplimiento de este mínimo. Tanto en el campo como en el hogar, es frecuente «trampear» el salario mínimo permitido con contratos y altas en la seguridad social por menos horas de las que efectivamente se realizan. Así, la nómina corresponderá con las horas que aparecen en el contrato, pero no con las realmente trabajadas. En el caso de las trabajadoras migrantes que no tienen regularizada su situación, no son necesarios contratos ni nóminas, por lo que los incumplimientos en cuanto a los pagos del salario son aún mayores.

La ley solo marca los mínimos, es decir, está permitido mejorar estas cuantías. Sin embargo, en ambos sectores es muy improbable encontrar salarios por encima del mínimo establecido. Solo encontramos mejoras salariales en el caso de las trabajadoras del hogar que tienen mucha antigüedad en un puesto y, por lo tanto, un fuerte lazo de confianza con su empleadora; aun así, por regla general, esto solo sucede cuando las jornadas no son completas y se trabaja a tiempo parcial.

Las horas extra corren la misma suerte que los salarios: a pesar de que ambas normativas marcan un precio de la hora extra por debajo de los sectores laborales del régimen general de la Seguridad Social, rara vez se llega a esta cuantía en la vida real. A esto se suma lo que se conoce como «tiempo de presencia», un asunto muy relevante a la hora de pensar las formas de organización sindical en estos sectores. El tiempo de presencia en el trabajo doméstico se define como el tiempo que las empleadas internas pasan en el domicilio a disposición de la empleadora fuera de su jornada de trabajo. En el campo no existe esta figura de tiempo de presencia, pero las trabajadoras de los contingentes que vienen contratados en origen pernoctan en alojamientos dentro de la misma finca: durante esos tiempos en los que están en «el centro de trabajo» fuera de su jornada laboral, se ven en situaciones parecidas a las de las trabajadoras internas, esto es, trabajando más horas sin obtener ningún tipo de remuneración. Como ambas situaciones se dan en ámbitos «privados» (la casa o la finca), es muy difícil demostrar que existe este trabajo realizado y no pagado.

Pero no es solo una cuestión de salario, de trabajo no reconocido. Tanto en el caso de las cuidadoras internas como en el de las jornaleras que pernoctan en la finca, el tiempo de no trabajo es tiempo de disposición, donde la vida entera —y no solo la fuerza de trabajo— está sometida al control de la dirección o de la familia empleadora: si salen, si tienen parejas, si son católicas o musulmanas, todo cuenta. Las formas de articulación sindical que estas mujeres comienzan a poner en marcha responden a esta realidad.

EL DESCANSO

Como en el caso de las horas extra trabajadas y no pagadas, los descansos también están fuera del escrutinio público. Ni los hogares ni las fincas agrícolas están a la vista, por lo que la única manera de tener información sobre las horas reales de descanso es a través de lo

que cuentan las propias trabajadoras. Cuando se pernocta en el lugar de trabajo, el tiempo de trabajo y el tiempo de vida se desdibujan: según los relatos que llegan desde dentro, los descansos realmente disfrutados distan mucho de los recogidos en la normativa.

En el campo, el trabajo a destajo se convierte en un chantaje que obliga a elegir a las trabajadoras entre salario o descanso. Se cobra según el volumen de fruta recogida, pero, si se aspira a llegar al salario mínimo interprofesional, se necesitará mucho más que ocho horas diarias para lograrlo a destajo. El trabajo a destajo no está permitido en la mayoría de convenios colectivos del campo, pero sigue siendo una práctica extendida. Su erradicación forma parte de las reivindicaciones de las organizaciones de jornaleras y jornaleros. El SAT denunciaba en Córdoba, en la campaña del ajo de 2020, las siguientes situaciones:

Se paga por caja que cortes [cajas de ajos] y el precio para esta campaña es de 1,73 euros por cada caja de 20 kilos. En un tajo de 70 trabajadores, de cualesquiera que sean sus procedencias, unos 10 trabajan a jornal de 45,80 euros y los restantes 60 a destajo, siendo solo unos pocos de ellos los que consiguen llegar al jornal. Para ello hay que cortar como mínimo 25 cajas y se tienen que dar las circunstancias precisas para que esto sea posible: que haya suficiente ajo, que no falten las cajas, que no se rompan las tijeras... Además, la productividad no es solo determinante para conseguir el jornal, también para mantener el empleo. Se discrimina a los jornaleros a los que no cunde la corta, y se les deja parados o se les deja de avisar para las campañas próximas⁵.

En la campaña del fruto rojo de Huelva hemos recopilado menos testimonios de trabajo a destajo. No creemos que se deba a que no existe la práctica, sino a que las trabajadoras que la padecen son las que viven mayor vulnerabilidad por su situación administrativa en lo referente a permisos de trabajo y, por lo tanto, el acceso a dispositivos de visibilización y denuncia es menor.

Lo que sí recogemos casi a diario durante la campaña son denuncias referentes a las listas de productividad. A todas las trabajadoras recolectoras les miden cada día los kilos de fruta que recogen y estos aparecen reflejados en estas listas de productividad. Una práctica muy extendida en la empresa es hacer públicas estas listas entre las trabajadoras para incentivar la competitividad en la recogida de kilos. Las trabajadoras que varios días seguidos recogen menos kilos de fruta que la media de la plantilla reciben coacciones y suelen sufrir sanciones laborales encubiertas. Estas sanciones, que las trabajadoras llaman castigos, consisten en una suspensión de empleo y sueldo por unos días, lo que ellas llaman «dejarte en casa».

5 Testimonio recogido en Laguna, Miguel Ángel [2020]: «Temporeros: explotación y silencio», en *La Mar de Oñuba*: <http://revista.lamardeonuba.es/temporeros-explotacion-y-silencio/>

Esta práctica es totalmente arbitraria y abusiva por parte de la patronal. Además, supone una violación del derecho a la protección de datos de las trabajadoras, pues es común que las listas se muestren en lugares públicos en los tajos con el nombre y apellidos de cada trabajadora o bien que se envíen a los grupos de Whatsapp de la plantilla. La única justificación legal que tienen estas listas de productividad es poder medir el rendimiento de las trabajadoras durante el periodo de prueba de sus contratos. Una vez superado el periodo de prueba, estas listas no deberían tener ninguna función de incentivo ni sanción.

Para las empleadas del hogar no hay trabajo a destajo, pero la frase «estar trabajando las 24 horas del día» se repite de forma sistemática en los relatos de las trabajadoras internas.

Las trabajadoras externas, las que no duermen en los hogares de los empleadores, tienen mayores garantías de que se cumplan los horarios, aunque suelen referir horas que se echan de más y no se cobran, porque entran en el capítulo de «favores»: a las empleadoras «les hacía falta». No obstante, su percepción del límite entre el trabajo y la vida es mucho más nítida.

Las jornaleras no disfrutan por lo general de vacaciones, porque es un trabajo que se organiza por temporadas: en Huelva, la temporada es en primavera y, si se tiene la suerte de tener un contrato, se trabaja hasta que acaba la recolección.

Las trabajadoras del hogar suelen tener trabajos estables durante el año y tienen mayores posibilidades de disfrutar de vacaciones. Sin embargo, la facilidad con que se llevan a cabo los despidos funciona más veces de las deseables de freno para ejercer el derecho al descanso. Es común que la empleadora le diga a la trabajadora que no se reincorpore después del descanso vacacional, porque prefiere seguir con la persona que la ha sustituido, sin más trámites de fin de contrato ni despido.

Este despido fácil tiene su causa no solo en las escasas garantías que establece la normativa en cuanto a los motivos que lo pueden fundamentar y la escasa cuantía de la indemnización (12 días de salario por año trabajado), sino, también, en la impunidad de la que disfrutaban los empleadores cuando incumplen. La falta de información de las trabajadoras sobre sus derechos, sumada al vértigo y al miedo que supone emprender acciones legales, hace que los empleadores rara vez se encuentren con sentencias que les obliguen a indemnizar por despido.

LAS PRESTACIONES

Los abusos laborales y la vulneración sistemática de derechos proliferan en ambos sectores: el campo y los cuidados. Las causas ya vienen apuntándose: una normativa poco garantista, perfiles de trabajadoras muy vulnerables y económicamente abocadas

a trabajar mucho por muy poco, invisibilidad de estos sectores para la opinión pública e impunidad respecto a los incumplimientos de la legislación vigente. A ello se suma el recorte «legal» de derechos en el ámbito de las prestaciones.

En el caso de las jornaleras, existe una prestación por desempleo especial, el conocido como «paro agrario». Se requiere acreditar un número mínimo de peonadas (jornadas de trabajo) para poder acceder a él. El subsidio o renta agraria asciende, por regla general, a 451 euros al mes. Durante seis meses, lo pueden cobrar las trabajadoras eventuales del campo de Andalucía y Extremadura que se encuentren desempleadas y puedan acreditar un número de peonadas mínimas el año anterior —en este momento, 35 peonadas—. Para acceder a esta prestación, las jornaleras deben haber cotizado a la Seguridad Social los meses que no han estado empleadas; es lo que se conoce como sello agrario o cartilla agraria, que en la actualidad asciende a 97,67 euros mensuales. Pagar para trabajar, ese es el régimen agrario, a mitad de camino entre un trabajo por cuenta ajena y un trabajo autónomo en cuanto a las prestaciones, con lo peor de cada uno.

Las trabajadoras migrantes marroquíes que vienen en los contingentes quedan excluidas de la prestación, porque son devueltas a su país de origen cuando acaban la campaña. Las que no vuelven se quedan en una situación de irregularidad administrativa, por lo que, aun en el caso de que hayan conseguido sumar las suficientes peonadas para tener derecho a la prestación, tampoco pueden acceder a ella. Sin duda, la menor conflictividad sindical en estos sectores también tiene su causa en la situación de desprotección en la que quedan las trabajadoras si pierden su puesto de trabajo. A menor garantía ante el desempleo y la pérdida del puesto de trabajo, el riesgo que se corre organizándose y defendiendo sus derechos es mayor.

Las trabajadoras del hogar no tienen reconocida prestación por desempleo. Esto significa que, de lo que la Seguridad Social retiene de su salario, de su cotización, ningún euro «se guarda en la cajita» del desempleo. Cuando la relación laboral termina, no hay prestación para mantenerse mientras se consigue otro trabajo. Sí que cotizan para la baja por enfermedad y para la jubilación: así, una parte de lo que se retiene de su salario «se guarda en la cajita» por si se enferman o para cuando sus cuerpos ya no puedan trabajar más y se jubilen. Pero, en el día a día, la jubilación se ve muy lejos y la enfermedad tiene algo de lujo que no te puedes permitir cuando dependes de tu trabajo para sobrevivir. Así que las trabajadoras del hogar acaban prestando poca atención a sus cotizaciones, porque rara vez hacen uso de las prestaciones a las que estas cotizaciones dan derecho.

La pandemia introdujo un cambio fundamental en este sentido: en la primavera de 2020, ante la situación de alarma sanitaria, el gobierno creó una prestación extraordinaria de desempleo (Real Decreto-Ley 11/2020, del 31 de marzo⁶) para las trabajadoras del hogar que habían perdido su puesto de trabajo a raíz de la COVID-19. Nunca antes las

6 <https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/01/pdfs/BOE-A-2020-4208.pdf>

trabajadoras del hogar habían tenido derecho al desempleo. Fue por un lapso breve de tiempo (tres meses), el trámite para acceder a ella era largo y las cuantías insuficientes, pero existió. Muchas trabajadoras pudieron ver por primera vez cuánto cotizaban por ellas sus empleadores, qué parte de su salario iba a la «cajita» de la Seguridad Social para cuando no pudieran trabajar. Y ¡oh, sorpresa!, muchas descubrieron que las cotizaciones que pagaban sus empleadores estaban por debajo de lo establecido.

Para una trabajadora que cobre un salario entre 375,1 euros y 510 euros, el empleador debe ingresar a la Seguridad Social la cantidad de 141,25 euros; si cobra un salario entre 645 euros y 780 euros, debe abonar a la Seguridad Social 241 euros. Estas tablas se establecen cada año. Según los testimonios de las trabajadoras, compartidos por otras trabajadoras de diferentes territorios y puesto de manifiesto por el Sindicato de Empleadas del Hogar, estos fraudes en las cotizaciones han sido muy numerosos.

Esto evidencia una realidad de desregulación profunda y con muchas capas. En primer lugar, se pone sobre la mesa la escasa importancia de las cotizaciones a la Seguridad Social para todas las partes implicadas en el empleo del hogar: en el caso de los empleadores, porque se sienten impunes, ya que estos fraudes raramente son perseguidos por tratarse de relaciones laborales semiinvisibles que trascurren en el ámbito del hogar; en el caso de las trabajadoras, porque rara vez recurren a las prestaciones ante contingencias como la enfermedad o la jubilación; y en el caso de la administración pública, porque tiene voluntad de mantener este sector en una situación de clandestinidad y en un estatus de *trabajo-que-no-es-del-todo-trabajo*.

A nivel más profundo, esta realidad pone de manifiesto que el bolsillo de las familias empleadoras no puede o no quiere sostener estas cotizaciones ni siquiera en un régimen especial como el actual, donde se cotiza poco. La posibilidad de la integración en el régimen general, con unas cotizaciones mayores, se aleja aún más por falta de voluntad de pago de la parte empleadora. El debate que aflora es preguntarse de dónde sale el dinero para pagar los cuidados necesarios para la vida que realizan estas trabajadoras: ¿de las arcas del Estado o de los bolsillos de las familias que emplean trabajo doméstico? ¿Debe pagar el sector público o el privado? ¿Qué pasa con las familias con pocos recursos que conviven con personas con una necesidad intensiva y extensiva de cuidados las 24 horas?

Un Estado que asumiera el coste del trabajo del hogar estaría poniendo el cuidado de la vida en el centro y posicionándose en contra de la mercantilización de la vida bajo el modelo neoliberal. La lucha de las trabajadoras del hogar impugna el orden económico en sí cuando evidencia en las reivindicaciones que este orden deja al margen el trabajo de los cuidados.

En el campo existe una situación similar para las jornaleras y jornaleros. Los empresarios pagan cotizaciones a la Seguridad Social por las personas trabajadoras, pero, además,

cada persona, para poder trabajar en el campo, debe estar de alta en el régimen agrario y pagar todos los meses que no está empleada 97 euros en el «sello agrario», algo muy parecido a la cuota de las trabajadoras autónomas. Las jornaleras y jornaleros están a mitad de camino entre ser trabajadores por cuenta ajena y trabajadores autónomos, lo que se traduce en una mayor precariedad.

La prestación por desempleo para los meses que no se trabaja ronda los 400 euros mensuales, un ingreso muy por debajo del salario mínimo que condena a la precariedad y a la pobreza. Esta precariedad explica que quienes pueden escoger, principalmente la población autóctona y las personas migrantes con estabilidad administrativa, elijan otras formas de trabajo a su alcance y vayan abandonando el sector agrícola como única fuente de ingresos.

La huida de gran parte del jornalerismo andaluz hacia la hostelería, el turismo o el sector servicios durante las últimas décadas del siglo XX está en el origen del aumento de la demanda de mano de obra extranjera en la agricultura intensiva de la comarca fresera de Huelva. El contrato en origen, que hoy posibilita a las trabajadoras marroquíes venir cada campaña, fue la respuesta que el gobierno diseñó para responder a esta necesidad de mano de obra.

VIVIENDA Y VIDA DIGNAS

Las personas dispuestas a trabajar más por menos son las que tienen una situación vital más vulnerable. La carencia de una vivienda digna, la dificultad para acceder a los suministros básicos o la falta de permiso de trabajo y residencia son algunas de las circunstancias que sitúan a las personas en situaciones de vulnerabilidad. Y la vulnerabilidad es rentable para los dueños del capital, pues consiguen más energía vital, más fuerza de trabajo, por menos dinero, por lo que suelen estar interesados en mantener estas situaciones.

Probablemente, a nivel general, la dificultad creciente que encuentran las trabajadoras y los trabajadores para acceder a una vivienda o la necesidad de endeudarse para ganar seguridad habitacional sean importantes mecanismos de regulación de la conflictividad laboral. A las trabajadoras con deudas les resulta más complicado rechazar situaciones de abuso o reivindicar sus derechos y, por lo tanto, acaban trabajando más por menos.

En el campo, estas situaciones se vuelven más palpables y evidentes. El convenio del campo de Huelva, al igual que el del resto del Estado español, obliga al empresario a dotar de vivienda digna a las personas trabajadoras que no viven en el municipio donde se encuentra la explotación agraria. Dice el convenio que el alojamiento será gratuito y que no se descontará alquiler alguno al trabajador o trabajadora, principalmente en los casos en que se produce la llegada de inmigración con motivo de la recolección

de cosecha. Además, el alojamiento debe reunir los requisitos de sanidad e higiene exigidos por la legislación vigente para que las personas trabajadoras puedan alojarse en ellos de forma digna.

Sin embargo, en el ámbito de la vivienda, al igual que en otros, el incumplimiento es la norma. El abanico de irregularidades es amplio. Son habituales los descuentos en las nóminas por el pago del alquiler o de los suministros básicos, como el agua y la luz. En muchísimos relatos de trabajadoras, se denuncia el hacinamiento, la falta de higiene y la precariedad de los suministros de agua, luz, etcétera.

La Mesa de Integración del Temporero de Huelva, conformada por varias ONG, pudo visitar fincas en el año 2017 y concluyó que el 30 por ciento de las viviendas visitadas no cumplían los requisitos de habitabilidad e higiene. Uno de los litigios estratégicos que hemos interpuesto desde la Cooperativa de Abogadas tiene por objetivo que los tribunales hagan una interpretación de lo que ha de entenderse por vivienda digna y que la misma incluya el suministro de agua y luz. Sí, estamos peleando reivindicaciones decimonónicas, pero es que lo del progreso y el desarrollo es una experiencia que solo se da en algunos lugares del mundo y a costa de lo que sucede en otros.

Las chabolas suponen un paso más allá en la precariedad de las viviendas. Los empresarios alojan en la finca a las trabajadoras desplazadas que han contratado formalmente —ya sean trabajadoras marroquíes del contingente u otras que se desplazan a Huelva a trabajar con papeles y contrato—; pero quienes no tienen contrato formalizado —bien porque carecen de permiso de trabajo, bien porque el empresario quiere ahorrarse las cotizaciones a la Seguridad Social— no pueden acceder a estos alojamientos. Para estas últimas personas, queda el asentamiento chabolista como único recurso.

En torno a 2.000 jornaleros y jornaleras inmigrantes malviven en asentamientos chabolistas durante los meses que dura la campaña de recolección del fruto rojo en la provincia de Huelva. La mayoría son hombres provenientes de Ghana, Malí, Marruecos, Rumanía y Senegal, aunque cada año hay más mujeres, y también trabajadoras marroquíes que llegaron con el contingente y se quedaron en la zona.

Estos asentamientos se concentran en las zonas de Lepe, Lucena del Puerto, Moguer, Palos de la Frontera y la mancomunidad de Mazagón. Se encuentran activos principalmente de marzo a junio, que son los meses que dura la recolección, pero cada vez es más frecuente que exista una población que vive en estos asentamientos de forma perenne; así, la situación está más cerca de un *sinhogarismo* crónico que de condiciones precarias de vida que un conjunto de trabajadores del campo sufre de manera temporal.

No existen recursos públicos destinados a locales de acogida y hospedaje de las personas jornaleras que se desplazan a la comarca para trabajar en la cosecha. Este déficit, junto al elevado precio de los alquileres y la reticencia de la población autóctona a alqui-

larles pisos, crea el caldo de cultivo para la proliferación de esos asentamientos. Así, la exitosa campaña del fruto rojo se apoya en este chabolismo sin asumir sobre él ningún tipo de responsabilidad.

La construcción de estas chabolas se realiza con material reciclado, no existen suministros de luz ni agua, ni servicio de basuras, a pesar de que la población de estos asentamientos supera en algunos casos las 500 personas. Nos encontramos en un contexto de grave inseguridad e insalubridad, donde la falta de recursos económicos y sociales es extrema y donde la segregación garantiza la invisibilidad.

En la campaña del 2020, la pandemia trajo algunas novedades. A las condiciones de precariedad habitacional que se relataban cada año se unió la falta de medidas sanitarias para frenar el contagio de la COVID-19. Distancia, jabón, mascarillas..., todo llegó tarde o no llegó a los alojamientos de las temporeras, ya fueran regulares o chabolistas. Hubo, no obstante, una anomalía que contribuyó a denunciar la situación. El cierre sanitario de las fronteras obligó a dejar en tierra a la mitad del contingente de trabajadoras marroquíes: en torno a 7.000 mujeres.

Para suplir el hueco que estas dejaban, el gobierno incentivó la contratación de desempleados autóctonos para la cosecha. Muchas personas que no habían sido jornaleras antes llegaron a la campaña fresera y se encontraron con la precariedad del alojamiento. Sus situaciones de vulnerabilidad social eran menores que las de las mujeres del contingente: tenían documentación española, redes en el país, el castellano era su lengua materna y contaban con derecho a una prestación por desempleo. Gracias a todo ello, no se veían obligadas a aguantar tanto. Algunas se han atrevido a relatar sus experiencias y a llevarlas a los tribunales; sus victorias judiciales serán las de todas.

En los asentamientos chabolistas, la situación se volvió especialmente alarmante durante el estado de alarma decretado el 15 de marzo de 2020. Quienes allí vivían quedaron confinadas sin que se hiciera nada con respecto a los suministros. Así, miles de personas permanecieron encerradas sin luz ni agua. Se hizo todo el ruido posible: vídeos, artículos, entrevistas y hasta una demanda en la Audiencia Nacional por vulneración de derechos fundamentales que, mientras termino este manuscrito, aún está por resolver. Un mes se tardó en que se desplazara un camión cisterna una vez por semana para llevar agua a estos asentamientos. Sí, agua. Ninguna medida más se ha tomado desde entonces para mejorar las condiciones de vida en estos lugares.

Esta situación de precariedad habitacional extrema no solo hay que analizarla desde el punto de vista de la vulneración de derechos fundamentales, sino también bajo un prisma político. La patronal fresera es la primera beneficiada de estas duras condiciones de vida de los jornaleros y jornaleras inmigrantes, quienes estarán dispuestos a aceptar un salario que alivie su situación de pobreza aunque esté muy por debajo del valor de su trabajo. Los trabajadores de los asentamientos funcionan como un ejército de mano de obra de



reserva que es utilizado como mecanismo de regulación del salario por parte de la patronal. Mientras existan inseguridad, insalubridad, infravivienda y pobreza, se podrán pagar salarios míseros y el beneficio de la empresa será mayor. Lo llaman «costo-eficiencia».

En el trabajo del hogar y cuidados, la precariedad de la vivienda muestra dos caras, en función de si la trabajadora está en régimen externo o interno. Las externas comparten con otros tantos trabajadores pobres las inclemencias e inseguridades del mercado del alquiler y la voracidad bancaria en torno a las hipotecas, pero en muchas ocasiones se ven más desarmadas para afrontarlas. La pérdida del empleo o las reducciones de jornada a partir de la crisis sanitaria supusieron una disminución de la renta importante para ellas. Sin derecho a la prestación por desempleo que pueden percibir otros trabajadores, con una ayuda extraordinaria que tardó en llegar y que solo alivió durante tres meses o, en el peor de los casos, *sin papeles*, el pago de la renta por la vivienda se hizo difícil. Así, durante la pandemia las consultas de trabajadoras del hogar externas sobre cómo enfrentar desahucios por impago de alquiler se dispararon. Los desahucios que estamos intentando parar en este país tienen como protagonistas a las trabajadoras más precarizadas, muchas de ellas cuidadoras inmigrantes externas.

En el caso de las empleadas del hogar internas, el hecho de vivir en el mismo domicilio que la familia empleadora genera situaciones que recuerdan a las relaciones laborales serviles o esclavas, donde el trabajador es propiedad privada de quien hace uso de su fuerza de trabajo. No existe un mínimo de garantías habitacionales, sino que todo queda a expensas de la «buena voluntad» de quien contrata.

Las antiguas viviendas de las zonas más ricas de las ciudades aún conservan «el cuartito de la sirvienta». Se trata de una estancia pequeña con un aseo a la que se suele acceder a través de la cocina, junto a la puerta de servicio —la puerta trasera de la vivienda—. Muchas de estas acaudaladas fincas siguen haciendo uso del «cuartito» para la trabajadora interna. Las construcciones que no la contemplan suelen habilitar espacios parecidos. Se trata de espacios diferenciados del resto de la vivienda donde la línea imaginaria del *como si fuera de la familia* queda marcada en el espacio físico; es un dentro, pero casi fuera. Muchas trabajadoras internas relatan que, a pesar de tener un pequeño espacio de intimidad en la casa, deben pernoctar en la misma habitación que la persona dependiente a la que cuidan —si es el caso—, en un borrado absoluto entre vida privada y actividad laboral.

El uso de la vivienda está contemplado en el salario como pago en especie. Es decir, la legislación permite descontar algunos gastos del salario en metálico en concepto de alojamiento y dieta, siempre que estos no superen el 30 por ciento del salario total. Debe figurar incluso en la base de cotización y, por lo tanto, cotizar en la Seguridad Social. En la práctica, como ya vimos, las irregularidades en cuanto a cotizaciones a la Seguridad Social son frecuentes y estos pagos en especie no aparecen contemplados en las nóminas. La

práctica común es que la trabajadora tenga cubierto el alojamiento y la comida y cobre entre 600 y 800 euros mensuales, de modo que no alcanza el salario mínimo legal ni se le abonan las horas extra ni los tiempos de presencia. A todo ello se suma que, en caso de despido, la empleada no solo pierde su fuente de ingresos, sino también, de manera inmediata, su vivienda, con el consiguiente desamparo sobrevenido por partida doble.

Estas situaciones de vulnerabilidad se pusieron particularmente de manifiesto durante la pandemia, donde pudimos ver de todo: trabajadoras que se vieron confinadas en casa de sus empleadores sin poder disfrutar de sus días de descanso, bien porque sus empleadores no lo consideraban «seguro» para su salud, bien porque, al carecer de contrato legalmente establecido o papeles, no podían justificar sus desplazamientos. También nos encontramos con lo contrario: empleadores que se asustaron y quisieron desechar a la trabajadora interna por miedo al contagio, por lo que muchas se encontraron de la noche a la mañana, en plena pandemia, en la calle sin ningún recurso y dependieron de las redes de apoyo mutuo para sobrevivir.

No tener una vivienda digna o vivir con la constante amenaza de perderla es sin duda uno de los dispositivos de precarización de las vidas del que los empresarios sacan partido para abaratar el salario.

LOS CASTIGOS

Cuando el trabajo no se reconoce como trabajo, cuando no se desempeña en igualdad de condiciones con el resto de la clase trabajadora, las sanciones laborales se llaman castigos. Así los llaman las trabajadoras y así los llaman los empresarios. Tiene sentido, porque, cuando la relación se aleja del marco de garantías laborales y se adentra en un esquema de servilismo, no hay amonestaciones y sanciones, sino reprimendas y castigos. Así refería esta cuestión un empresario fresero de Huelva en una entrevista en el programa de televisión *Salvados* titulado *Temporeras*:

Yo no lo calificaría como castigado, es un tipo de arresto psicológico. Hay gente que se ha seleccionado y no es de la agricultura, luego, cuando llega aquí, la fresa que recoge no da para pagar el salario. Es una forma de motivarlas: si no has cogido suficiente fruta porque estás muy cansada, entonces te voy a dejar parada un día para que puedas descansar y coger más fuerza para empezar a trabajar otra vez. Desde el punto de la polémica se puede ver de una manera, pero para el que tiene un montón de gente y no la han seleccionado bien, y no le rinde lo que le tiene que rendir... En esto no hace falta coger muchos kilos, pero qué menos que te coja 100 kilos de fresa.

Lo que no apuntó el entrevistado es que el día que te dejan en casa «descansando» es un día que no se cobra sueldo. En el campo se castiga mucho. Cuando no llegas a

los objetivos marcados de producción, te castigan varios días sin trabajar; si protestas, también. Los castigos son en la práctica una suspensión de empleo y sueldo, pero sin garantías, sin aviso escrito, sin posibilidad de alegar y mucho menos se informa de la vía para impugnarlo en los tribunales si no se está conforme. Y suelen funcionar: cuando la necesidad del salario es extrema, su suspensión funciona como contención de la protesta y como incentivo para trabajar más horas o más rápido.

Las trabajadoras del hogar no trabajan a destajo, como se hace en el campo. No hay objetivos de cantidades de producción que cumplir, así que se libran de los *castigos-incentivos*, pero no del despido sin preaviso. Un Whatsapp con el texto «No vuelvas mañana, gracias por todo» es muy común para comunicar un despido en el trabajo del hogar. Sin preaviso ni indemnización.

Reclamar vacaciones, el pago de horas extra o una baja por enfermedad suele ser el detonante de estos despidos exprés. Los empleadores se sienten impunes, realmente creen que son relaciones de confianza las que mantienen con las trabajadoras y están convencidos de que no tienen ninguna obligación de cumplir los requisitos formales cuando no desean continuar con la relación laboral.

En los casos en los que las trabajadoras interponen acciones legales, los acuerdos se consiguen rápido y se abonan las indemnizaciones, que no suelen ser muy altas, pues la normativa contempla cuantías inferiores a las del régimen general y los salarios sobre los que se calculan rara vez superan el salario mínimo interprofesional. Informar y animar a emprender acciones judiciales frente a los abusos de los empleadores es uno de los principales objetivos de las asociaciones de trabajadoras del hogar.

Sanciones como la suspensión de empleo y sueldo o el despido funcionan como contención de las reivindicaciones laborales principalmente porque en estos sectores la mano de obra es fácilmente intercambiable, ya que existen bolsas de trabajadoras precarias y vulnerables dispuestas a trabajar más por menos.

Hace unos meses, demandamos el despido de una trabajadora del hogar peruana. La empleadora apareció en la mesa de conciliación con los 1.700 euros de indemnización en metálico, sin ánimo de seguir con la molestia de una demanda judicial. La nueva cuidadora rumana que la acompañaba fue quien me puso en la mano la indemnización para mi defendida. Mientras colocaba los billetes en mi mano, nos miramos a los ojos: las dos sabíamos que ella sería la siguiente.

LA ENFERMEDAD

No hay estadísticas públicas de enfermedades y accidentes laborales de las trabajadoras del hogar. Si los médicos de la Seguridad Social o las mutuas no consideran los accidentes ocurridos en el servicio doméstico como accidentes de trabajo, no se origina

un listado de empleados del hogar que generen una baja laboral por accidente o enfermedad profesional. Una realidad invisible es difícil de abordar. Los accidentes eléctricos, cortes y quemaduras son frecuentes, pero no figuran en las estadísticas. Sin embargo, las trabajadoras del hogar enferman por trabajar. Las dolencias más frecuentes son las patologías músculo-esqueléticas —como la fibromialgia— y los problemas de articulaciones, espalda y cuello. Y, por supuesto, el estrés laboral originado por trabajar mucho y rápido, y por el trato vejatorio que a veces se recibe de los empleadores.

La pandemia ha agravado muchas de estas situaciones. Y también ha abierto una casuística enorme relacionada con el contagio de la COVID-19: «¿Qué pasa si me contagio o me confinan y no puedo ir a trabajar?», «Si la empleadora está contagiada o confinada por una pre-COVID, ¿estoy obligada a ir a trabajar?». En general, la imposibilidad de acudir al puesto de trabajo por un contagio o una sospecha de contagio, tanto de la empleada como de la empleadora, ha de equipararse a una baja por enfermedad laboral, lo que da derecho a cobrar una prestación del 75 por ciento de la base de cotización desde el primer día. Ahora bien, la gestión cotidiana de estas situaciones no está siendo fácil: ¿quién comunica la baja?, ¿cómo se acredita una sospecha de contagio por contacto estrecho con una persona positiva? «¿Cuándo debo volver a trabajar?». La situación se agrava más cuando la trabajadora no tiene contrato laboral; en ese caso, no hay baja ni prestación —o se obvia el confinamiento y se acude a trabajar o no hay salario.

Estas situaciones se van resolviendo día a día. Desde la Cooperativa de Abogadas hemos realizado talleres informativos sobre los derechos laborales en el contexto de la pandemia con la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Sevilla, se ha elaborado material y se reciben consultas semanales. En las diferentes fases de la pandemia, la realidad y la normativa han ido cambiando a un ritmo frenético; solo nos queda activar el «Por falta de información, no te quedes sin derechos».

En el campo, la realidad de la salud en relación con el trabajo es inmensa e inabordable. Destacaré aquí algunas de las cuestiones que aparecen más recurrentemente en los relatos de las trabajadoras.

Los riesgos laborales en el campo de Huelva siempre han sido objeto de denuncia y reivindicación. La falta de vestuario y material de protección, los pesticidas e insecticidas así como las altas temperaturas bajo el plástico han propiciado accidentes y enfermedad desde que se implantó este modelo de producción agrícola intensiva⁷.

La sobreexplotación de la tierra y las personas suelen ir de la mano.

Durante la campaña de recolección en la primavera de 2020, la situación de riesgos laborales para la salud de los jornaleros y jornaleras aumentó debido a la pandemia de

7 Como botón de muestra, la intoxicación que se produjo en Lucena del Puerto recogida por EFE (2014): «La intoxicación de los jornaleros se debió al uso erróneo de insecticidas», en *El Mundo*, 29 de octubre: <https://www.elmundo.es/andalucia/2014/10/29/5450c405ca4741a03c8b4571.html>

la COVID-19. Los equipos de protección individual (EPI) no llegaban, las distancias de seguridad no se cumplían en los almacenes, las aglomeraciones en los transportes de trabajadoras eran la norma. *No se facilitaban las medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo y limpieza de superficies y objetos.* Desde la Cooperativa de Abogadas, junto a la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha, presentamos denuncias a la Inspección de Trabajo y a todas las administraciones competentes contra nueve empresas de las que habíamos recabado testimonios de trabajadoras. Pero la producción no se paró. La connivencia de la administración y la patronal fue clara: antes la economía que la salud de las trabajadoras.

Pero, además de los riesgos para la salud a los que se exponen las y los trabajadores de Huelva campaña tras campaña y de la situación específica (y tan reveladora) que se desencadenó con la COVID-19, merece mención aparte la situación de las mujeres marroquíes que enferman durante su estancia en Huelva. Jornaleras de Huelva en Lucha ha trabajado directamente con estas mujeres que se vieron despedidas al caer enfermas, sin poder acceder a ningún tipo de prestación por enfermedad y que, una vez que terminó la campaña de recolección, permanecieron en el país para recibir tratamiento médico sin regularizar su situación. Valga esta experiencia para tomar conciencia de la deshumanización que supone la realidad de la contratación en origen, donde las trabajadoras solo se acercan mínimamente a ser tratadas como sujetos de derechos mientras se mantiene vigente la relación laboral, pero quedan desprovistas de este estatus cuando ya no son productivas para la patronal. Compartimos aquí la publicación del perfil de Facebook de Jornaleras de Huelva en Lucha en la que denuncian la muerte de una de estas trabajadoras el 7 de diciembre de 2020.



Hoy es un día triste para nosotras, hoy, con apenas un mes de diferencia, el cáncer se ha vuelto a llevar a otra de nuestras compañeras jornaleras.

Fátima llegó a nuestra provincia en uno de los contingentes con contrato de origen desde Marruecos para trabajar recogiendo fresas, considerada como un simple producto necesario para generar riqueza, una mano de obra barata a la que explotar fácilmente. Sin que nada más importe, sin ni siquiera tenerla en cuenta como persona.

Es por esto mismo que, una vez detectada su enfermedad y una vez empezado su proceso de tratamiento y de sufrimiento, la empresa para la que trabajaba se desentiende totalmente de ella, como ocurre con tantas otras compañeras, dejándola totalmente abandonada a su suerte, sin recursos, en un país donde no conoce el idioma ni tiene acceso a los derechos más básicos más allá de la atención médica, en la que también se encuentra con numerosas dificultades.



A pesar de tener un contrato de trabajo, de estar «asegurada» y haber estado cotizando a la Seguridad Social, la tiraron a la calle como un perro sin ni siquiera gestionarle el derecho que le pertenecía a cobrar su baja por enfermedad.

Es por esto que a duras penas ha podido sobrevivir, ha podido comer y ha podido obtener sus medicamentos durante varios meses, gracias al apoyo que le hemos podido ofrecer desde el Colectivo de Jornaleras de Huelva en Lucha y desde la asociación Asisti Cuenca Minera, que han estado acompañándola desde el primer momento. También, y lo más importante, gracias a la solidaridad y al sentido de comunidad de sus paisanas, que en esto de cuidar cuando más se necesita y del apoyo mutuo, debido a la necesidad y a las situaciones que enfrentan constantemente, tienen hecho un máster.

Fátima tenía 37 años, y ha dejado tres hijos y una familia en Marruecos de la que no se ha podido despedir. Pero, sobre todo, la muerte de Fátima, en estas condiciones tan inhumanas e indignas para una persona, ha vuelto a dejar en evidencia este miserable y ruin sistema de contrataciones en origen que lo único que pretende es aprovecharse de una mano de obra vulnerable que se busca en los lugares donde más necesidades existen.

Señores de la patronal del fruto rojo de Huelva: presumís de ese plan ético sociolaboral llamado PRELSI, en el que se encuentran colaborando organizaciones feministas tan importantes como MZC y que supuestamente ha sido creado para proteger la integridad de estas mujeres. Pero, sin embargo, esta es la realidad que nos encontramos una y otra vez, y no, no son casos aislados. ¿Por cuánto tiempo más pensáis seguir negando esta evidencia y maquillándola con ese plan inútil que habéis creado para tapar vuestras vergüenzas?

Hoy, desde el Colectivo Jornaleras de Huelva en Lucha volvemos a denunciar las atrocidades que se cometen con nuestras compañeras marroquíes. A la espera quedamos de que las personas que ocupan los distintos cargos responsables ante este tipo de situaciones decidan posicionarse de una vez y ayudar a que dejen de ocurrir estas barbaridades o, por el contrario, sigan siendo partícipes y cómplices de los atentados contra los derechos humanos que llevan décadas cometiéndose con nuestras compañeras.

Querida Fátima: no pudimos cumplir el deseo de acompañarte a tu tierra cuando te recuperases para tomar té y bailar a ritmo de música árabe, pero prometemos no cesar en esta lucha incansable hasta conseguir que ninguna compañera vuelva a morir en estas condiciones.

Que la tierra te sea leve, amiga, siempre estarás en nuestros corazones.



OTROS ABUSOS MÁS ALLÁ DE LOS LABORALES: EL ACOSO SEXUAL

En un contexto de suspensión generalizada de derechos para las trabajadoras migrantes como es la realidad de la campaña de recolección del fruto rojo en Huelva, los abusos sexuales son una manifestación más. Cuando a la persona se la deshumaniza y se la convierte en mera mercancía con fines productivos, las posibilidades de padecer un trato vejatorio se disparan. No sabemos hasta qué punto están extendidos los abusos sexuales de las jornaleras marroquíes que vienen para la campaña de recolección. No lo sabemos porque ninguna administración pone luz y taquígrafos para abordar esta problemática, como venimos reivindicando que se haga. Es posible que los relatos que nos han ido llegando a lo largo de estos años sean los únicos acontecidos o puede que sean la punta del iceberg de una realidad generalizada; nosotras creemos más en esta segunda opción. No obstante, mientras exista tan solo un solo abuso sexual, la obligación de hacer todo lo posible por evitarlo nos incumbe a todo el mundo.

Desde hace muchos años tenemos constancia fehaciente de la existencia de estos acosos. Puesto que se trata de hechos que están en disputa, que la patronal niega y las trabajadoras sostienen, acudo a la verdad judicial para apoyar mi denuncia de la existencia de estos acosos sexuales. La Audiencia Provincial de Huelva dictó una sentencia en abril de 2014 en la que se condenó a los responsables de una finca por un delito contra la integridad moral: por insultar a las trabajadoras de forma constante, no permitirles beber agua ni abandonar el puesto de trabajo, controlarlas fuera del horario laboral o impedir su relación con terceros⁸. También fueron condenados por un delito de acoso sexual en el ámbito laboral, ya que se dieron por probadas las solicitudes sexuales por parte de los empleadores a cambio de prebendas económicas y bajo amenaza de empeorar la situación de las trabajadoras en cuestión si no accedían.

A pesar de tratarse de hechos probados, a pesar de haber indicios de que no eran un caso aislado, la administración no puso en marcha ningún protocolo para la prevención de las violencias sexuales en el marco de la campaña de recolección de la fresa de Huelva, que requería el desplazamiento a la provincia de varios miles de mujeres marroquíes.

La cuestión no se convirtió en un escándalo público hasta que, en 2018 (véanse pp. 17 y ss.), 10 mujeres presentaron una denuncia⁹ por impago, malas condiciones laborales, abusos y agresiones sexuales contra la empresa Doñana 1998, S. L., que obtuvo visibilidad internacional gracias al reportaje de dos periodistas alemanas y a la adhesión a la causa del movimiento feminista.

8 Audiencia Provincial de Huelva, Sección 3.ª, Sentencia 142/2014, 24 de abril de 2014, Rec. 143/2014.

9 https://elpais.com/politica/2018/06/01/actualidad/1527868736_249667.html

Solo entonces se incluyó en el convenio colectivo del campo de Huelva un protocolo para la prevención y la actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de género. Un protocolo que, por cierto, no goza de la confianza de las trabajadoras ni de quienes actuamos en su defensa, pues consideramos que su eficacia es mínima si tenemos en cuenta que la vía de denuncia que ofrece a las trabajadoras es a través de los representantes de la empresa, cuando los relatos de estas trabajadoras insisten una y otra vez en que el acoso se sufre a manos de esos mismos representantes.

La patronal fresera (ASAJA, Freshuelva e Interfresa), empujada por la presión mediática que supusieron estos escándalos, ideó el Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social (PRELSI) para todo el sector fresero. El plan, en marcha desde hace tres campañas, ha resultado hasta la fecha infructuoso y lo seguirá siendo, porque, desde su propia concepción, parte de la negación de esta realidad. Dificilmente pueden investigar y perseguir el acoso sexual quienes están convencidos de la falsedad de las denuncias y sostienen públicamente que quienes las promueven son los competidores europeos del sector agrícola de la fresa de Huelva.

Cuando se observa en su conjunto, el panorama de violencia, explotación y acoso es desalentador. Frente a él, solo confiamos en la autorganización de las trabajadoras en torno a la lucha por sus derechos y sus alianzas con la sociedad civil y las organizaciones políticas afines para generar un contrapoder capaz de poner freno a la creciente desregulación y desprotección de quienes dependemos de nuestra fuerza de trabajo para sobrevivir. En ello estamos.

Estas situaciones no son casuales ni fruto del sadismo de la patronal fresera o de las familias que contratan trabajo del hogar. Forman parte de un modelo económico que necesita para sustentarse que estas actividades esenciales para la vida, como son el trabajo en el campo y los cuidados, no tengan una retribución justa. Si se pagara justamente este trabajo tan necesario para el funcionamiento social, no serían posibles las ingentes cantidades de acumulación de riqueza en unas pocas manos.

¿Qué precio tiene el sostenimiento diario de la vida, la alimentación, la salud, la higiene, el cuidado de las personas dependientes? Es incalculable. Un trato laboral justo en estos sectores impediría extraer grandes beneficios económicos de ellos o de otros sectores asociados y sería inviable todo el engranaje económico que se apoya en ellos.

La conquista de más derechos en estos sectores generaría un efecto dominó en el resto, pues supondría repensar el modelo económico en su totalidad. Tenemos en la mano la palanca desde la que cambiar el mundo.

2. ¿QUÉ PROBLEMAS SE DAN A LA HORA DE ORGANIZARSE COMO TRABAJADORAS DEL CAMPO Y EL HOGAR?

Lo hemos visto: las condiciones de trabajo y vida en el campo y en el trabajo del hogar y cuidados generan situaciones de vulnerabilidad que son en sí mismas un problema para la organización de cualquier tipo, no digamos para una sindicalización que se tome en serio la pelea por unas relaciones laborales más justas y más dignas. Pero hay una vulnerabilidad anterior que tiene que ver con el expolio colonial, la regulación de las migraciones y el patriarcado, con cómo estos procesos entrelazados hacen determinados cuerpos más explotables y más descartables.

Para entender estos mecanismos, no nos podemos quedar con lo que sucede en la finca y en las casas, sino que hay que ampliar el foco, mirar las vidas de estas mujeres, de dónde vienen y por qué se quedan en esos sectores pese a la mala vida que les dan, y analizar el papel que juega en todo ello la ley de extranjería; es preciso constatar que no hay nada de natural ni espontáneo en sus situaciones de vulnerabilidad, que no son mujeres pobrecitas, sino activamente empobrecidas; es necesario valorar cómo estos elementos disminuyen la conflictividad, cercenan la autorganización y a la vez la hacen una cuestión más de vida o muerte. A ello vamos.

La situación de vulnerabilidad de estas trabajadoras las aboca a escoger estos trabajos altamente precarizados. A su vez, su propia situación de vulnerabilidad social les impide un mayor nivel de organización en torno a sus derechos y disminuye la conflictividad sindical.

Hemos tratado de dar respuesta a la pregunta sobre las dificultades para la lucha abordando en este capítulo dos cuestiones: la situación de vulnerabilidad vital de estas mujeres y las trabas concretas de cara a la organización.

¿QUIÉNES SON LAS JORNALERAS Y LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR? LAS HISTORIAS DE FATIHA Y DE AURORA

Fatiha es de una zona rural al norte de Marruecos. Tiene 30 años. Cuando nació su hijo, tenía 21 y reunió el valor suficiente para divorciarse de su pareja, porque vio claro que con él le esperaba una vida de padecimientos. Volvió a casa de sus padres y se instaló allí con su hijo.

Durante años se dedicó al cuidado de su hijo y de su madre enferma, pero los ingresos escaseaban. Su padre estaba desempleado y con muy pocos visos de encontrar un trabajo, ya que en las zonas rurales hay muy pocas oportunidades de empleo a partir de determinada edad. La pobreza era más que una amenaza.

Con 28 años, decidió participar en la selección para formar parte del contingente de trabajadoras que venía a trabajar en primavera a Huelva en la recolección del fruto rojo. En Marruecos, por el mismo trabajo se gana un jornal de 7 euros al día si tienes la suerte de que te seleccionen, mientras que en Huelva el jornal está en torno a los 25 euros, aunque la ley diga 47 euros.

Llegó a los campos onubenses en 2019, trabajó durante toda la campaña y, cuando terminó su contrato, decidió quedarse. Fue una decisión que tuvo que pensarse mucho: allí dejaba a un hijo de ocho años y a una madre enferma, pero «irme a cocinarles cuando no hay nada que cocinar no tiene sentido», decía. Aunque sus permisos de residencia y trabajo caducaban con su contrato en origen, no cogió el autobús que la enviaba de vuelta con sus compañeras.

Cuando terminó la primavera y con ella la recolección, gracias al contacto de una conocida, se marchó a una ciudad de Castilla y trabajó cuidando a una señora mayor. En las fotos de aquel periodo se la ve feliz: es muy hábil en la decoración de platos y cosiendo, y pudo dedicarse a ambas tareas.

Volvió a la siguiente primavera a la recolección de la fresa. Cuando no hay contrato, tampoco hay finca donde quedarse, así que el único recurso fue el asentamiento chabolista, primero compartiendo con una compatriota y después en su propia chabola. Su padre había sido albañil y le había enseñado el oficio, así que ella misma puso el suelo de cemento en su vivienda. Dos veces, porque en uno de los incendios ardió. En la chabola no hay agua, pero todo está brillante. Durante la campaña de 2020, trabajó 15 días en una finca, pero se cansó de los abusos y los castigos y se marchó; como es costumbre, no le pagaron lo trabajado. Le exaspera que las trabajadoras aguanten tanto.

Un día llegaron al asentamiento unas trabajadoras autóctonas que hablaban de derechos y repartían alimentos para paliar los estragos de la COVID-19. Hubo una conversación

e intercambio de teléfonos, luego visitas y téis, y al poco Fatiha ya formaba parte del grupo de Whatsapp de Jornaleras en Lucha. La chabola desde entonces es un centro de reuniones donde se organiza a más trabajadoras.

Aurora es de Piura (Perú). Lleva 10 años en Europa y tiene tres hijas: las dos menores (de 16 y 21 años) están aquí. La mayor, de 24 años, sigue en Perú y es madre soltera con tres hijos. En Piura se dedicaban a la venta ambulante, y a veces había ingresos suficientes y otras no.

Emigrar a España fue la única salida para la familia. Se vino sola, dejando a sus hijas y su esposo en Piura. Según le decían sus compatriotas, que ya estaban aquí, era más fácil encontrar un trabajo para ella como trabajadora del hogar en una casa que para el marido. Entró al país como turista y, aunque enseguida encontró trabajo, tuvo que esperar tres años para regularizar su situación con una oferta de trabajo formal. Con el sueldo que ganaba, vivían ella acá y la familia allá.

A los cuatro años, tuvo que volver con urgencia a su país, porque en una conversación telefónica con sus hijas descubrió que su marido había abandonado el hogar. Se había cansado de ser el que se quedaba a cargo de la familia y, sin decirle nada, había hecho las maletas y se había marchado a Chile a emprender un nuevo proyecto de vida. La urgencia por traer a sus hijas a España se hizo máxima, pero tuvo que pasar un año más trabajando sola en España hasta que pudo juntar el dinero para los pasajes de dos de ellas.

Aurora ya tiene la nacionalidad, pero aún no ha podido reagrupar legalmente a sus hijas, porque no consigue acreditar ingresos suficientes. Sus hijas están aquí con ella, pero sin permiso de residencia y trabajo. Le gustaría acceder a otro trabajo donde pudiera ganar más, porque, a pesar de tener la nacionalidad, es difícil pasar de 600 euros siendo trabajadora del hogar. Ahora tiene un trabajo de dos días por semana más los fines de semana y vive con la preocupación de no poder pagar el alquiler, porque no le alcanza.

Desde que conoció la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Sevilla, se siente más acompañada y sabe mucho mejor lo que pueden y no pueden hacer sus empleadores. Le tranquiliza saber que, si llega el temido desahucio por impagos de alquiler, alguien la acompañará en el proceso.

Sirvan las voces de Fatiha y Aurora para poner nombres y paisajes concretos a las jornaleras y a las trabajadoras del hogar y los cuidados. En realidad, la historia de Fatiha es muy parecida a la de Aicha o Naima y la historia de Aurora coincide con la de Altagracia o María Elena; una y otra vez, algunos elementos se repiten. La crisis económica en los países de origen, las responsabilidades de sostén y cuidado de sus familias y la migración se entrelazan para asfixiar el cotidiano de estas mujeres y dejar muy poco margen para el descanso, el ocio y, por supuesto, para la organización.

Cuando decimos que el injusto reparto del trabajo y la riqueza a escala mundial hace más explotables y descartables los cuerpos y las vidas de las cuidadoras y las jornaleras, nos referimos exactamente a esto.

EL AGUANTE

Dadas las condiciones que tienen que soportar las jornaleras y las empleadas del hogar y cuidados, es inevitable preguntarse por qué se quedan, por qué aguantan, por qué no exigen sus derechos. Las respuestas que ellas dan suelen ir en la misma línea:

Porque, a pesar de todo lo duro que es el trabajo aquí, mi vida y la de mi familia es mejor que estando allí.

Este trabajo es una posibilidad de prosperar, de una vida mejor. Sé que no es bueno, que trabajo mucho y pagan poco, pero por el mismo trabajo en mi país se pagan 7 euros al día y aquí 22 euros. Es mucha la diferencia, tengo que cogerlo.

Yo sé que no me pagan lo suficiente, pero cada vez es más difícil encontrar trabajo. Y hay que pagar el alquiler, mandar dinero a la familia y quiero reagrupar a mis hijos, y eso vale dinero.

Si me quejo, el año que viene no me traerán a la recolección de la fresa. Si te portas bien, trabajas y no das problemas, tienes tu trabajo cada año; conozco a mujeres que vienen cada año a la recolección de la fresa y con lo que ganan aquí en primavera viven casi todo el año en Marruecos. Quiero que a mí también me sigan llamando.

Aquí todo el mundo se conoce, si das problemas en un sitio y te quejas, se enteran en otras empresas y ya no te vuelve a llamar ninguna. Conozco gente que se ha tenido que ir a trabajar a la hostelería o irse fuera porque han sido guerrilleras en una empresa.

Son diferentes mujeres las que se expresan así, pero sus voces se entrelazan en una misma música que repite una y otra vez: «Hay que aguantar, no nos queda otra».

Hay que decir también que esto no es todo. Hay voces discordantes que no se resignan, que están convencidas de que sí queda otra, que de hecho quedan muchas más: «Tenemos que pelear, porque cada año pagan menos y te piden más. Si seguimos aguantando, cada vez será peor. Tendríamos que quitarnos el miedo».

¿Qué permite saltar del aguante y la resignación como filosofía de vida a otra cosa? Un obstáculo, sin duda, es la propia situación de explotación laboral y responsabilidad de

cuidados, que apenas deja espacio para nada más. Así lo explica una trabajadora organizada: «El principal problema es el tiempo. Las mujeres de la asociación solo descansan los domingos y es el único día en que podemos coincidir. Muchas no pueden ir a una concentración o una charla si es fuera del fin de semana».

Desde mi experiencia, considero que hay una serie de variantes que promueven una mayor capacidad de organización política en torno a los derechos, porque amortiguan la situación de vulnerabilidad social de las trabajadoras.

El lugar de procedencia, la situación económica de la familia de origen y también la estabilidad de esa situación —gracias a las profesiones y las propiedades que tengan—, el nivel formativo, el salario en el lugar de origen, las responsabilidades familiares, los salarios en la unidad familiar actual, la capacidad de acceder a la propiedad, las deudas que tengan que afrontar, la situación administrativa y otros factores, como la existencia o no de enfermedades, clandestinidad, coacciones, etcétera, determinan el margen de maniobra y la capacidad de acción.

El «sí se puede» deja de ser un deseo para convertirse en realidad cuando hay una red que puede proteger de las caídas, cuando hay recursos económicos, sociales y formativos que permiten correr el riesgo de la organización y de la desobediencia.

LA LEY DE EXTRANJERÍA

Cuando se abordan las variantes que sitúan a las trabajadoras del campo y los cuidados en un lugar de mayor vulnerabilidad, hay que dar un lugar especial a la legislación de extranjería y al sistema de fronteras. No es casual que un porcentaje tan alto de mujeres extranjeras se dediquen a estos dos sectores.

El régimen de fronteras y las leyes de extranjería están ideados para que la mano de obra extranjera valga menos y se vea abocada a escoger los trabajos más duros y peor pagados, como son los que se desarrollan en el campo y los cuidados. Podríamos decir que las fronteras y la política de extranjería se han inventado para que haya gente trabajando en los cuidados y el campo de Occidente. Si el precio de la mano de obra extranjera fuera igual al de la autóctona, nadie trabajaría en estos sectores en tan malas circunstancias.

La función de la legislación de extranjería es regular la mano de obra extranjera que reside en el Estado según las necesidades del mercado. La ley solo otorga derechos de ciudadanía a quienes tienen un contrato de trabajo, condenando a la exclusión al resto. Pero, aun trabajando, muchas personas inmigrantes no son regularizadas por la estrechez de los requisitos administrativos, que parecen buscar que estas personas se queden trabajando en un limbo jurídico y no que verdaderamente puedan regular su situación. Al fin y al cabo, el miedo a la expulsión y a la clandestinidad de las per-

sonas extranjeras que no tienen permiso de residencia y trabajo es muy rentable para los empleadores y empresarios, pues se convierte en un chantaje latente que obliga a aceptar salarios menores.

A la hora de organizarse políticamente para denunciar los abusos de derechos que se padecen en estos sectores, la situación administrativa respecto a la ley de extranjería juega también un papel fundamental.

Para las personas sin permiso de residencia y trabajo —lo que conocemos coloquialmente como *sin papeles*—, reclamar y ejercer derechos es muy difícil. Hay mucho miedo a emprender acciones judiciales, aunque las personas migrantes, *con y sin papeles*, cuenten con amparo de los tribunales cuando se les vulnera sus derechos laborales. Normalmente, todas las trabajadoras en cualquier sector temen enemistarse con la empresa abiertamente planteando una demanda por miedo a la pérdida del puesto de trabajo. Para las personas *sin papeles*, el vértigo es mayor, ya que al temor a la pérdida del trabajo se suma el terror a la expulsión.

Realmente, no existe ningún mecanismo jurídico que garantice a una persona *sin papeles* que una demanda que la visibiliza ante la administración no pueda acabar en una expulsión del país. En la práctica es poco frecuente, pero esa sombra de miedo siempre existe y frena más batallas judiciales de lo deseable. Únicamente cuando la persona cuenta con una red de apoyo sólida y conoce los mecanismos para la regularización, se anima a plantear una demanda en los tribunales y la suma a su estrategia para obtener el permiso de trabajo. Pero, por lo general, la persona migrante *sin papeles* se percibe a sí misma como un sujeto de no derecho ante los tribunales cuando sufre cualquier tipo de vulneración laboral.

Igualmente sucede con acciones de denuncia política que supongan una visibilización pública, por ejemplo participar en una protesta o una manifestación. Realmente, el derecho a asociación o a la libertad de expresión no está limitado para las personas migrantes. La ley de extranjería del año 2000 sí limitó estos derechos fundamentales para la población extranjera. Sin embargo, las amplias movilizaciones de migrantes en las grandes ciudades y en el sector agrícola de Almería lograron la reforma de la ley.

Actualmente, no existen limitaciones específicas respecto al derecho a la libertad de expresión y reunión, pero en la práctica sigue suponiendo un riesgo ejercerla por los posibles controles policiales y las posteriores sanciones administrativas o expulsiones que se pudieran sufrir. Esto se traduce en un mayor riesgo en la protesta pública si la persona no tiene regularizada su situación administrativa.

Cuando la persona cuenta con una red de solidaridad y apoyo, suele sentirse más segura en las protestas. De hecho, los colectivos de personas migrantes y los mixtos suelen tener protocolos para cuidar a las personas *sin papeles* ante posibles controles

policiales durante la protesta. Estar en los lugares menos visibles de las manifestaciones o concentraciones o rodeada de otras compañeras son tácticas que se utilizan para reducir el riesgo.

Las personas migrantes con permiso de trabajo están en una situación algo más ventajosa, pero aún distan de librarse del peso de la ley de extranjería para poder organizarse políticamente y reivindicar sus derechos en igualdad de condiciones que las personas autóctonas. El chantaje permanente de mantener un contrato de trabajo en vigor y un número mínimo de tiempo cotizado a la Seguridad Social para poder prorrogar los permisos hace que el nivel de conflictividad que pueda plantearse en una relación laboral abusiva sea menor.

Los estrictos permisos temporales de las trabajadoras marroquíes de la fresa y la falta de permiso de residencia y trabajo de un número nada desdeñable de trabajadoras del hogar y de los cuidados evidencian que las mujeres inmigrantes están creando riqueza y realizando los trabajos más penosos sin que exista una voluntad política de reconocerlas como sujetos de derecho.

El capitalismo necesita, desde su creación hasta la actualidad, una mano de obra heterogénea, un catálogo de personas trabajadoras con diferentes precios, y hace jugar unas categorías de personas contra otras, bebiendo de la rivalidad así generada. La creación de fronteras como mecanismo para jerarquizar la fuerza de trabajo que portan las personas, dentro y entre los mercados de trabajo, es algo intrínseco al orden económico capitalista. La organización política del trabajo debe ser construida en un sentido irreductiblemente múltiple¹⁰. No podrían darse las ingentes cantidades de acumulación de capital en manos de unos pocos y la consiguiente desposesión de otros muchos si la fuerza de trabajo de todas las personas trabajadoras —hombres y mujeres, occidentales y no occidentales, autóctonas o extranjeras— valiera lo mismo.

Durante los peores meses de la pandemia, se evidenció la importancia de las trabajadoras migrantes, pues los sectores más esenciales, como el campo y los cuidados, se mantuvieron gracias a su trabajo. La campaña por la #RegularizacionYa instó al gobierno a la regularización de la situación administrativa de las 600.000 personas que se calcula que trabajan en España *sin papeles*; personas que contribuyen a la creación de riqueza, pero sin ser sujetos de derecho en igualdad de condiciones con el resto de la población.

Esta reivindicación no debe ser apoyada solo por las personas extranjeras *sin papeles*, sino que es algo que debe asumir toda la clase trabajadora como propio. La falta de reconocimiento de plenos derechos con la que la política de extranjería condena a las personas migrantes la padecen principalmente ellas en sus cuerpos y vidas, pero ni el problema ni su solución pueden recaer únicamente en sus hombros, porque la situación nos afecta directamente a todas las que formamos la clase trabajadora.

10 Mezzadra, Sandro, y Brett Neilson (2017): *La frontera como método*. Madrid: Traficantes de Sueños: https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/PC15_frontera_como_metodo.pdf

Como vengo manteniendo a lo largo de este texto, la situación de vulnerabilidad en la que el recorte de derechos sitúa a la personas migrantes las convierte en una mano de obra más barata, siempre amenazada por el miedo a la pérdida de los permisos de residencia y trabajo y a la expulsión. El miedo siempre se traduce en una bajada salarial: la fuerza de trabajo y, por lo tanto, la vida de las personas amenazadas siempre sale más barata.

Mientras existan mecanismos de jerarquización de la clase trabajadora como la legislación de extranjería, habrá un límite a los derechos que se pueden conquistar, porque los trabajadores serán fácilmente intercambiables y la conflictividad sindical siempre encontrará un dique de contención.

3. ¿QUÉ ESTRATEGIAS SE HAN PUESTO EN MARCHA PARA SUPERAR LAS DIFICULTADES DE ORGANIZACIÓN?

Y SIN EMBARGO SE MUEVE

A pesar de lo hasta aquí narrado, las personas que trabajan en estos sectores precarizados están encontrando formas para superar las dificultades de organización. Y más allá del loable aplauso por conseguir autorganizarse desde estas posiciones de vulnerabilidad social, los logros de las organizaciones de mujeres mayoritariamente migrantes merecen nuestra atención porque son un ejemplo inspirador para armar la resistencia que está siendo necesaria.

La Asociación de Trabajadoras del Hogar ha venido manteniendo una reunión semanal desde su constitución. En ella participan las trabajadoras más activas y las que tienen responsabilidades directivas en la organización, pero siempre ha estado abierta a las socias que quieran acercarse, por lo que la composición es cambiante cada semana. Suele ser un día festivo, sábado por la tarde o domingo, coincidiendo con los días de descanso, y suelen llamarlas «encuentros» o «meriendas». Esta forma de encuentro mixto entre el ocio, lo político y lo afectivo es sin duda una de las aportaciones clave que estas maneras de autorganización aportan a los nuevos modelos sindicales que están por construir.

Cuando alguien tiene que organizarse políticamente en los márgenes tan estrechos de vida que deja, por ejemplo, un empleo como trabajadora doméstica interna, esa forma de organización tiene que parecerse a tu ocio, porque coincide en el mismo estrecho lapso de tiempo. Si en la tarde de un domingo tengo que organizar una marcha y a la vez quiero estar con mis amigas y echar unas risas, lo más sensato es que la marcha se organice entre risas y cafés para hacerla posible.

Esos espacios mixtos entre lo político, el ocio y lo afectivo funcionan a su vez como un modelo de mutualismo de base capaz de sostener cuestiones materiales y emocionales



más allá de la situación laboral. En estos espacios no solo se organizan marchas o se imparten talleres sobre derechos, sino que también se comparte información para sostener las vidas. Si alguien necesita una nueva habitación para alquilar, si una empleadora busca una nueva trabajadora, si a otra persona le han denegado una prestación, le ha llegado una carta de extranjería que no comprende o sabe de un nuevo recurso de asistencia social, se socializa la información. Los problemas individuales toman una dimensión colectiva en estos espacios de sostenimiento mutuo. Sucede el biosindicalismo.

En la actualidad, el sindicalismo tradicional está en gran parte subsumido por la gestión burocrática de los problemas meramente laborales de la afiliación. Así, disecciona el sufrimiento de las personas trabajadoras según sus causas y se centra en sanar solo lo que viene de manera directa de la relación laboral o del chantaje renta-trabajo. Si alguien es despedido, no le abonan las horas extra o sufre discriminación en el puesto de trabajo, puede acudir a un sindicato de clase y encontrará apoyo para poner una demanda u organizar una protesta. Pero si alguien carece de rentas para pagar el suministro de luz, el casero le amenaza con un desahucio o sufre violencia machista, es muy posible que acuda a otros servicios o recursos sociales antes que al sindicato.

Quizá el sindicalismo decimonónico se parecía más al que hacen hoy espacios como el de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, y la cooperativa de viviendas o el economato formaban parte de ese sostenimiento común de todas las parcelas de la vida que venía con la pertenencia a un sindicato. Una de las derrotas del movimiento obrero hoy es que la mayoría de las organizaciones han perdido este carácter mutualista y sus capacidades solo alcanzan a lo sumo para afrontar la gestión del conflicto laboral.

La Asociación de Trabajadoras del Hogar viene reuniéndose desde su constitución en el Centro Vecinal del Pumarejo, en Sevilla. Una casa palacio sevillana rescatada por la lucha vecinal en el corazón de la ciudad que tiene la doble función de casa de vecinas y centro vecinal donde se reúnen colectivos de muy diversos tipos, desde la Plataforma de Afectadas por la Hipoteca a la Oficina de Derechos Sociales. Este espacio compartido aumenta las redes de apoyo y solidaridad de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y las diferentes fórmulas de apoyo mutuo se extienden en un magnífico experimento biosindical.

En la actualidad, el Centro Vecinal alberga un comedor popular un día a la semana y algunas mujeres de las que participan en la Asociación de Trabajadoras del Hogar confluyen en la gestión del proyecto del comedor social; una olla popular autogestionada que puso en pie la Asociación de Mujeres Supervivientes, formada por mujeres en situación de violencia machista, en su mayoría migrantes. El proyecto nació para sostener algo tan necesario para armar la lucha y la protesta como es comer; hoy en día, el proyecto se ha desbordado y da de comer un día a la semana a todo aquel que lo necesite.

Este espacio merecería una investigación propia sobre sindicalismo feminista y antirracista que indagase cómo mujeres que se organizan para denunciar agresiones y

acompañarse a los juzgados terminan haciendo una olla popular para sostenerse y sostener a otras. Me conformo aquí con recalcar las sinergias que se crean no solo dentro de los espacios de autorganización de las trabajadoras del hogar, sino también en los aledaños de este tipo de organizaciones, allí donde estas se cruzan con otros espacios organizados ante las mismas adversidades.

Las jornaleras de Huelva afrontan retos diferentes a la hora de poder articular su lucha. La principal adversidad es la inmensidad del territorio y su falta de vertebración. Hablamos de que la comarca fresera alberga más de una docena de municipios. ¿Cómo encontrarse con las otras a través de tantos kilómetros y con tanto aislamiento en las fincas? ¿Cómo hacerlo cuando no existe una ciudad compartida, un barrio o un centro vecinal que te acoja como organización? Hay que reinventarse.

En el año y medio de andadura de la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha, ha habido una pandemia mundial. Durante muchos meses, a todas nos ha obligado a organizarnos políticamente como si fuéramos jornaleras desperdigadas en fincas a decenas de kilómetros unas de otras. Lo telemático se ha impuesto para todas y cada una. Como tantas de nosotras, las Jornaleras de Huelva en Lucha se han valido de grupos de Whatsapp, perfiles en redes sociales y mucha gente moviendo información en todas las direcciones posibles: de trabajadoras a traductoras, de abogadas a trabajadoras, de portavoces a los medios de comunicación, de periodistas aliadas a políticos, de abogadas a inspectores y mucho más. Una red amplia tejida en la escasez del cuerpo a cuerpo y en la confianza mutua ha sido hasta ahora la base de la organización.

Los encuentros físicos que se dan no tienen una periodicidad establecida, aunque han ido aumentando con el tiempo en número y también en volumen de participantes. En la campaña de 2020, el centro neurálgico fue una chabola de uno de los asentamientos de un pueblo fresero. La chabola donde habita una de las jornaleras marroquíes más activas de la organización, Fatiha. También hemos aprendido a usar las acciones públicas como espacios de encuentro, porque, ya que se hace el esfuerzo de poner en pie la logística de los traslados, tiene que tener un doble uso. En los repartos de alimentos o en las protestas por una #RegularizacionYa se improvisan reuniones y asambleas para seguir organizando. Para la campaña de 2021, soñamos con un espacio estable de encuentro que posibilite más cercanía física en mitad de la inmensidad de los campos freseros. La primera batalla es acortar distancias en todos los sentidos —en kilómetros, en idiomas y culturas— para seguir construyendo el frente común que necesitamos.

PISTAS DE FUTURO

Hacer una guía de cómo impulsar autorganización en los sectores más precarizados sería una osadía. Sin embargo, pretendo concluir este escrito dejando unas pistas de los mecanismos que he visto funcionar para sumar malestares y organizar respuestas

colectivas. Lo he visto en la Asociación de Trabajadoras del Hogar y en las Jornaleras de Huelva en Lucha, pero también en la Plataforma de Afectadas por la Hipoteca, en la asociación de migrantes sin papeles, en la Asociación de Mujeres Supervivientes y en el sindicalismo de clase.

1. La arenga a la autorganización apelando a las convicciones ideológicas no suele funcionar para sumar malestares. El primer acercamiento de una persona en una situación vulnerable a un espacio de organización política suele ser por un problema individual. Las asesorías jurídicas en las que he participado sobre derechos laborales, desahucios o trámites de extranjería ayudan y acompañan en una situación de angustia vital y muchas veces se convierten en la puerta de entrada a la autorganización.
2. A medida que se encuentra una utilidad práctica en la organización y se percibe una mejora de las condiciones vitales, materiales o emocionales, se afianza la permanencia. Vuelves a la asesoría y alguna vez te quedas por primera vez a la asamblea semanal.
3. Los espacios de encuentro comunes funcionan para dar el fundamental salto del problema individual al colectivo. Muchas personas afrontan su situación como un problema propio originado por una incapacidad o un no saber hacer. Si se va a perder la vivienda o no se ha conseguido un contrato para poder renovar el permiso de trabajo, se interpreta como un error personal y a veces con vergüenza y culpa. Los espacios colectivos, como un taller para conocer derechos, han servido para que mucha gente vea su mismo problema en otras personas y descubra la dimensión colectiva de las problemáticas, visualizando el contexto que las provoca. Quizás el mejor ejemplo de estos espacios colectivos han sido las Plataformas de Afectadas por la Hipoteca. El salto a lo colectivo es un momento de sanación y un paso básico para la autorganización. Las asambleas y las reuniones sirven para este salto.
4. Las personas que han tenido la valentía de impulsar o sumarse a estas organizaciones relatan cómo la participación social las ha ayudado a aumentar sus redes de afinidad y a tener un mayor sentimiento de seguridad vital. El orden económico y social nos quiere solas y desinformadas, pero cuando las personas comienzan a sentirse acompañadas e informadas la vulnerabilidad social se aminora. Si tuviera que rotular estos relatos, los llamaría «No estoy sola en esto».
5. Cuando alguien encuentra una utilidad vital a estar organizada e identifica las causas que han originado su problema, quiere contarlo: «Vengan a ver a la abogada». Se extiende la información y se suma a otras compañeras. Normalmente es más fácil convencer a alguien de que vaya a alguna asesoría o recurso donde va a encontrar utilidad inmediata que a una protesta en la calle y es posible que haya que pasar por una asamblea, encuentro o merienda para dar el paso de la asesoría a la protesta.

6. Lo difícil es sostener estos espacios de autorganización en el tiempo. La vida precaria es inestable y exige cambios de hogar, de trabajo, de barrio, de país y a veces hasta de familias. Seguir juntas y organizadas afrontando los vaivenes vitales y políticos, los desencuentros y los fracasos es todo un reto. En mi experiencia, la gente se queda más tiempo organizada cuando es útil, pero sobre todo cuando está a gusto. Las redes afectivas y sociales que se tejen en torno a los espacios de autorganización funcionan como un estabilizador de las luchas políticas. Las cervezas después de las reuniones en el sindicato, las meriendas de los domingos de las trabajadoras domésticas y los tés morunos en las chabolas son esos espacios donde se crean las alianzas afectivas que sostienen el engranaje político. Celebrar cumpleaños, acompañar en la enfermedad y hacer un bote para cuando a alguien le hace falta dinero urgentemente crea autorganización política duradera.

4. ¿POR QUÉ NECESITAMOS UN SINDICALISMO FEMINISTA Y ANTIRRACISTA?

A lo largo de este texto, hemos ido apuntando suficientes elementos que responden la pregunta de este epígrafe. Ahora me gustaría recapitularlos y desgranarlos por partes: ¿por qué un sindicalismo?, ¿por qué feminista? y ¿por qué antirracista?

¿POR QUÉ UN SINDICALISMO?

El sindicato es la tradicional fórmula de organización de las personas trabajadoras. Una fórmula de organización basada en la solidaridad de clase y en el apoyo mutuo. Personas que sufren los mismos ataques a sus derechos se organizan para afrontarlos juntas como problema colectivo. No se parte de una convicción ideológica o causas abstractas, sino de malestares reales que atraviesan el día a día: falta de tiempo de descanso, trabajo no remunerado, condiciones de insalubridad en el trabajo, etcétera. Los sindicatos de clase surgen cuando personas trabajadoras que atraviesan estas mismas problemáticas se organizan, ponen unos recursos económicos comunes, piensan la causa de sus problemas de manera colectiva e idean formas de incidir en esta realidad por diversas vías: acciones judiciales, protestas, incidencia pública, sabotajes o huelgas.

Con la expresión «sindicatos de clase» me quiero referir a aquellas organizaciones integradas por personas trabajadoras que tienen como objetivo la defensa de sus intereses. Es una manera de diferenciarlos de los grandes sindicatos, que han devenido en agentes sociales encaminados a alcanzar una supuesta paz social manteniendo una relación equidistante entre los intereses de la clase trabajadora y la patronal. Esto ha conllevado en las últimas décadas una connivencia con reformas legislativas frontalmente contrarias a los intereses de la clase trabajadora, a fin de garantizar esa paz social.

En dos siglos de existencia, los sindicatos de clase han acumulado mucha experiencia a la hora de aglutinar malestares y articular respuestas colectivas. En un momento de ofensiva neoliberal como el actual, cuya propuesta de salida a la crisis pasa por preca-

rizar aún más las vidas recortando salarios, estabilidad laboral, prestaciones sociales y servicios públicos, no podemos prescindir de toda esta experiencia acumulada. Es necesario seguir manteniendo estructuras sólidas como los sindicatos para la contraofensiva. Al menos, cualquier propuesta al margen que nos permitiera prescindir del sindicalismo en un contexto como el actual debería crear una nueva forma de organización capaz de sustituirlo y, a la vez, estar a la altura del envite. Crear lo nuevo desde el vacío resulta difícil cuando el monstruo que enfrentamos es de tan ingentes dimensiones y la correlación de fuerzas está tan desequilibrada. En mi opinión, no podemos prescindir de la experiencia acumulada de las luchas sindicales. Lo que necesitamos es un sindicalismo renovado. Un sindicalismo feminista y antirracista.

¿POR QUÉ FEMINISTA?

Un sindicalismo feminista porque las mujeres sostienen el mundo.

Una respuesta más extensa a la pregunta que plantea el título se encuentra en construcción y la están articulando luchas como las que he relatado en este texto. Yo apunto aquí al menos tres motivos para que sea necesario un sindicalismo feminista.

En primer lugar, tal como vengo manteniendo a lo largo de estas páginas, el patriarcado es un dispositivo de ordenación de la riqueza y el trabajo que opera de manera inseparable con el orden económico capitalista. Si queremos subvertir un orden injusto para la mayoría de la población mundial, que se ve obligada a vender su fuerza de trabajo para poder vivir una vida digna, es necesario desmontar el patriarcado como factor intrínseco al orden capitalista. Podría existir un patriarcado sin capitalismo, pero no un capitalismo como el actual sin patriarcado.

La receta para enfrentar el patriarcado es el feminismo. Es decir, una mirada y una práctica política que se construyan desde la realidad de que los cuerpos y las vidas de las mujeres tienen un menor precio en el mercado de trabajo y que defiendan la igualdad en el acceso a la vida digna con independencia del género.

El menor valor de la vida y los cuerpos de las mujeres ha tenido siempre como finalidad encomendarles el trabajo de reproducción de la vida sin que sean remuneradas por ello. Cuando digo que no obtienen remuneración me refiero a que la contribución a la riqueza general que supone el trabajo de reproducción de la vida no les es devuelta a quienes lo realizan. Los trabajos de reproducción de la vida son los inherentes al sostenimiento de la especie humana: gestación, crianza, alimentación, cuidados en las situaciones de dependencia, soporte psicológico y afectivo y muchos otros. Estos trabajos son los que no se pagan o se pagan mal.

Los que se pagan, es decir, aquellos trabajos de reproducción de la vida que se venden y se compran en el mercado, como las tareas domésticas o la producción de alimentos en el campo, están altamente feminizados, porque las mujeres valen menos para el mercado.

Un sindicalismo que se postule como herramienta de impugnación total al orden económico y social necesita integrar en su planteamiento la mirada y la práctica feministas contra el patriarcado.

En segundo lugar, los trabajos más feminizados están siendo esenciales para sostener la economía, por lo que un aumento de la conflictividad sindical en estos sectores supondría un cambio en la correlación de fuerzas del orden económico. Si se paran quienes cuidan, limpian y producen alimentos, se para el mundo. Un sindicalismo que se pretenda como una propuesta de cambio necesita articularse en estos sectores esenciales y feminizados. La lucha de las mujeres trabajadoras desde su condición de serlo debería estar en el centro de cualquier estrategia sindical que tenga por objetivo subvertir la correlación de fuerzas actual entre capital y personas trabajadoras.

Demasiadas veces el sindicalismo ha tratado las luchas de las mujeres trabajadoras con paternalismo o les ha dado una importancia secundaria y las ha querido tutelar. Más lamentable aún es que a una lucha se le otorgue mayor o menor importancia sindical utilizando la misma vara de medir con la que el capital jerarquiza los sectores para darles mayor o menor reconocimiento. Por ejemplo, que el trabajo doméstico, que ocupa un lugar precario en la ordenación de la economía, también tenga un lugar poco visible en las estrategias sindicales debería, cuando menos, activarnos la duda. Este paralelismo entre la importancia que dan el capital y el sindicalismo a estos sectores tendría que hacernos virar la estrategia.

Un sindicalismo feminista requiere librarse de estas jerarquías de importancia en las luchas de las personas trabajadoras. Necesita reconocer las luchas de las mujeres trabajadoras como estratégicas y liberarse del paternalismo hacia quienes las protagonizan. Se trata de construir un sindicalismo feminista a la escala del mundo por el que estamos peleando.

Por último, ha de tenerse en cuenta que muchos sectores laborales se están feminizando. Es decir, sectores que históricamente no tenían una mayoría de mano de obra femenina ni, por lo tanto, una precariedad específica ligada al género ahora se feminizan. La desregulación laboral ya no es solo patrimonio del trabajo de mujeres. Las sirvientas de entonces son los falsos autónomos ahora. La parcialidad, la temporalidad y el abaratamiento del salario típicos del trabajo de mujeres ahora se extienden como un virus al resto de los sectores laborales.

Las mujeres trabajadoras han aprendido a organizar sus luchas en esta precariedad laboral y son todo un pozo de sabiduría para las luchas sindicales que vienen en los sectores más desregulados. Los ejemplos de construcción de un sindicalismo más allá de lo laboral son pistas nacidas en estas experiencias de luchas para el nuevo sindicalismo que está por venir.

¿POR QUÉ ANTIRRACISTA?

En contextos de crisis, poner a pelear al último contra el penúltimo funciona a favor de los intereses de quienes tienen el poder económico en sus manos. En los sectores más precarizados, como en el campo, personas autóctonas y extranjeras se disputan los mismos puestos de trabajo. No ocurre únicamente en el sector agrícola, se da en muchos otros sectores, sobre todo en aquellos con peor reconocimiento social y salarial, a los que acceden las personas migrantes y las autóctonas más pobres.

En estos enfrentamientos, el odio y el racismo hacia las personas migrantes crecen; enfrentamientos alentados por aquellos sujetos a quienes les interesa esta subasta de cuerpos con menor valor. Al sindicalismo, si pretende tener la suficiente fuerza transformadora, le queda revertir esta situación y construirse desde el antirracismo.

Mientras existan personas extranjeras que se vean obligadas a trabajar más por menos a causa de su estatus migratorio, la correlación de fuerzas de todo el conjunto de la clase trabajadora frente a la patronal será débil. Difícilmente se puede exigir que se cumplan las normativas laborales cuando existen personas que se ven obligadas a aceptar su incumplimiento reiterado para poder obtener o mantener los permisos de trabajo.

Cada lucha sindical que avance un paso en los sectores más precarizados se encontrará con una desmovilización cuando se reemplace a las personas más conflictivas por otras que aguanten condiciones más duras y se quejen menos. Y quienes mayor aguante tienen son las personas migrantes sometidas al chantaje de «los papeles». El sindicalismo debe hacer propias las reivindicaciones frente al racismo contra las personas racializadas y migrantes. No solo por una cuestión ética, sino porque la lucha sindical no puede prosperar si no caminan unidas las personas trabajadoras más precarizadas. Hacer sindicalismo antirracista significa poner en el centro la situación de las personas trabajadoras que más dificultades afrontan, porque verdaderamente somos un mismo cuerpo y la sanación no se consigue si no es en la totalidad.

Un sindicalismo antirracista también es aprender a organizarnos como lo hacen las personas migrantes ante las adversidades. Las cajas de resistencia y las cuotas de «afiliación» no son una invención del sindicalismo europeo. Las luchas migrantes son una enciclopedia de cómo construir ayuda mutua y sindicalismo social, más allá de lo laboral, en un contexto de desregulación absoluta que niega no ya la categoría de persona trabajadora, sino la condición misma de ciudadana. Una desregulación 2.0 que las personas migrantes enfrentan con un sindicalismo vital.

Necesitamos un sindicalismo de clase feminista y antirracista porque necesitamos estar juntas y organizadas para sostener nuestras vidas de las embestidas del capital en todas las parcelas de lo cotidiano. Y a la vez, ser capaces de sumar la fuerza suficiente para impugnarlo todo e idear nuevas formas de ordenación de la economía y de la socie-

dad donde todas las personas puedan acceder a una vida digna de ser vivida. Para esto necesitamos alianzas amplias y construir máquinas de guerra sindicales que no dejen a nadie atrás, porque verdaderamente nos necesitamos todos y todas para avanzar. Lo que requerimos es estrategias de lucha que ataquen el corazón de la bestia que tenemos delante y no solo tácticas para garantizar los derechos de algunas personas trabajadoras. Y en el corazón de la bestia, en ese órgano vital que la mantiene en pie y con vida, están los trabajos más esenciales y más precarios, los que hacen las mujeres y sobre todo las mujeres migrantes. Un sindicalismo que ponga en el centro de su estrategia las luchas de estas mujeres precarias estará acertando de lleno en la diana. Será un sindicalismo de clase feminista y antirracista capaz de cambiarlo todo.



BIBLIOGRAFÍA Y MATERIALES

DEL CAMPO...

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arab, Chadia (2010): «La migración circular femenina marroquí en Huelva. Impacto y cambio», en *Obets, Revista de Ciencias Sociales*, vol. 5, nº 2, pp. 165-174: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/16095/1/OBETS_05_02_01.pdf

García Acosta, Agustín, y Recio Martínez, Joaquín (2004): *La fresa amarga. La situación de los temporeros de Huelva*. Editorial Atrapasueños.

Gualda Caballero, Estrella, y Marta Ruiz García (2004): «Migración femenina de Europa del Este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España», en *Migraciones Internacionales*, vol. 2, núm. 4, julio-diciembre. Universidad de Huelva: <http://www.scielo.org.mx/pdf/migra/v2n4/v2n4a2.pdf>

Hernández Morán, María (coord.), 2017: *Realidad de los asentamientos en la provincia de Huelva*. Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía, Asociación de Nuevos Ciudadanos por la Interculturalidad (ASNUCI), Cáritas, Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF), Fundación Europea para la Cooperación Norte-Sur (FECONS), Huelva Acoge y Mujeres en Zona de Conflicto (MZC): <https://www.apdha.org/media/Resumen-Asentamientos-Mesa-Integracion-Huelva.pdf>

Oso, Laura, y Sònia Parella (2012): «Inmigración, género y mercado de trabajo. Una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30, 4 de junio, núm. 1, pp. 11-44.

Reigada, Alicia (2005): *¡Qué hace esa fresa en tu mesa! La situación de l@s trabajador@s de la fresa de Huelva*. Editorial Atrapasueños.

— (2011): «Más allá del discurso sobre la “inmigración ordenada”: contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía», en *Política y Sociedad*, 49/1, pp. 103-122.

«Vulneraciones de derechos laborales en el sector agrícola, la hostelería y los empleos del hogar», en *Estudios e Investigaciones*, 20. Cáritas Española Editores, 2018. Actualizada en 2020: <https://www.caritas.es/producto/vulneraciones-de-derechos-laborales-en-el-sector-agricola-la-hosteleria-y-los-empleos-del-hogar/>

NOTICIAS Y VÍDEOS DE INTERÉS

Agudo, Mariano (2002): *La fresa amarga* (documental). Intermedia Producciones: <https://www.youtube.com/watch?v=Uav-FfotJEo>

«Normalización del abuso laboral en los frutos rojos», en *Conversaciones en la mar (de Onuba)*, ep. 3 (vídeo), 12 de mayo de 2020: <https://www.youtube.com/watch?v=T-8MWhxNIYvQ>

«Jornaleras de Huelva en Lucha ante la negociación del nuevo convenio colectivo para las trabajadoras y trabajadores del campo», en *La Mar de Onuba*: <http://revista.lamardeonuba.es/jornaleras-de-huelva-en-lucha-ante-la-negociacion-del-nuevo-convenio-colectivo-para-las-trabajadoras-y-trabajadores-del-campo/>

«Jornaleras de Huelva en Lucha traslada a parlamentarias andaluzas y de la Eurocámara la “situación abusiva” en el campo andaluz», en *La Mar de Onuba*: <http://revista.lamardeonuba.es/jornaleras-de-huelva-en-lucha-traslada-a-parlamentarias-andaluzas-y-de-la-eurocamara-la-situacion-abusiva-en-el-campo-andaluz/>

Kohan, Marisa (2020): «Denuncian a España ante la ONU por violar los derechos humanos de las temporeras de la fresa en la pandemia», en *Público*, 3 de junio: <https://www.publico.es/sociedad/trabajadoras-fresa-coronavirus-denuncian-espana-onu-violar-derechos-humanos-temporeras-fresa-pandemia.html?fbclid=IwAR1GRCMBAnwtBtB-nfSWz1Yw8SPLmMsRi7Myh7TJRRX9ASnQDABvrAqziMf4>

López Piura, Noemí (2020): «Mano de obra para la campaña de recogida de fruta: ¿en qué condiciones?», en *Newtral*, 16 de abril: <https://www.newtral.es/mano-de-obra-para-la-campana-de-recogida-de-fruta-en-que-condiciones/20200416/>

Martínez, Josefina L. (2020): «De Huelva a California, jornaleras explotadas, jornaleras en lucha», en *CTXT*, 9 de agosto: <https://ctxt.es/es/20200801/Politica/33069/jornaleras-marroquies-ana-pinto-huelva-josefina-l-martinez.htm>

Franco, J. M. (2020): «Ana Pinto: “Con la crisis sanitaria se han puesto en riesgo los derechos mínimos en el campo” 1 de mayo, Día de los Trabajadores», en *Diario de Tejada*, 5 de enero: <https://www.diariodetejada.com/2020/05/ana-pinto-entrevista-jornaleras-huelva.html>

Reguero, Patricia (2020): «Pastora Filigrana: “El cambio de modelo tras el coronavirus no va a ser una elección, sino una necesidad”», 29 de mayo: <https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/pastora-filigrana-cambio-modelo-coronavirus-eleccion-necesidad>

A LOS CUIDADOS...

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aparicio Ruiz, María Germana (2020): «Medidas especiales en tiempos de COVID-19: la situación laboral de los empleados de hogar», en *Labos*, vol. 1, núm. 3: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5774/4118>

Domínguez Folgueras, Marta (2019): «¿Cuánto vale el trabajo doméstico en España?», en *El Observatorio Social*. Fundación La Caixa: <https://observatoriosociallacaixa.org/-/C2%BFcu%C3%A1nto-vale-el-trabajo-dom%C3%A9stico-en-esp%C3%B1a->

Grau Pineda, María Carmen (2019): «De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos», en *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2.

Pérez Orozco, Amaia (2014): *Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficantes de Sueños: https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Subversi%C3%B3n%20feminista%20de%20la%20econom%C3%ADa_Traficantes%20de%20Sue%C3%B1os.pdf

Quintero Lima, María Gema (2019): «El trabajo de servicio doméstico como una realidad jurídica inevitable», en *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2.

Sanz Sáez, Concepción (2020): «Sobre el subsidio extraordinario para las empleadas de hogar en la crisis del COVID-19», en *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núms. 67-68.

Hernández Moreno, Nacho (2020): *Visible pero invisibilizada. La mujer migrante trabajadora en el servicio doméstico y su protección jurídica internacional en España* (informe). Fundación Cepaim: https://cendocps.carm.es/documentacion/2021_Visible_pero_invisibilizada.pdf

NOTICIAS Y VÍDEOS DE INTERÉS

Asociación de Trabajadoras del Hogar de Sevilla (2020): *Campaña de recogida de alimentos* (vídeo): <https://www.facebook.com/Empleadashogarsevilla/videos/729853670986486>

— (2021): *Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar*, (vídeo), 30 de marzo: <https://www.youtube.com/watch?v=XI1g4AwmDPE>

Barea, Daniel (2021): «Fiasco con el subsidio extraordinario para las empleadas de hogar por el COVID», en *Andalucía Información*: <https://andaluciainformacion.es/provincia-de-cadiz/946731/fiasco-con-el-subsidio-extraordinario-para-las-empleadas-de-hogar-por-el-covid/?fbclid=IwAR2dmHj2k01kZpAx0hILJJNI7-O-bTJxkKXh8pbt3btu-rt-bW2ufqMwUxWI>

Espacio de Mujeres Migrantes de Andalucía por la #RegularizaciónYa (vídeo): <https://www.facebook.com/157343457619216/videos/468614480992492>

Fuente, Alejandra de la (2021): «La dura realidad de las internas durante el coronavirus: “encarceladas” o despedidas», en *Público*, 20 de enero: https://www.publico.es/economia/dura-realidad-internas-coronavirus-encarceladas-despedidas.html?utm_source=facebook&fbclid=IwAR2NRGnmNm6Pp_y1mwpgg9Rui1yD27cNhCWmrPhtev6hsS3ugf3KVgbfuSc

Otxoa, Isabel (2021): «Cifras para el gobierno: las trabajadoras de hogar y cuidados», en *El Salto*, 1 de febrero: https://www.elsaltodiario.com/trabajo-domestico/cifras-para-el-gobierno-las-trabajadoras-de-hogar-y-cuidados?fbclid=IwAR1y_WMmk4Ky1YztQ78Y3FPzb2Y78zb2ypZ65UtXQL-jCryL1MNsJMUmmBk

WEB Y REDES SOCIALES

Jornaleras de Huelva en Lucha

- Facebook: <https://www.facebook.com/jornalerasenlucha/videos>
- Instagram https://www.instagram.com/jornaleras_de_huelva_en_lucha/
- Twitter: <https://twitter.com/JornalerasL>
- Web: <https://jornalerasenlucha.org/>

Trabajadoras del Hogar de Sevilla

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

Abogadas SCA

- Facebook: <https://www.facebook.com/abogadas.coop>
- Twitter: <https://twitter.com/CoopAbogadas>
- Web: <https://abogadas.coop/>

Asociación de Mujeres Supervivientes

- Facebook: <https://www.facebook.com/mujeressupervivientes>

Oficina de Derechos Sociales de Sevilla (ODS Sevilla)

- Facebook: <https://www.facebook.com/groups/162404480472164>

Centro Vecinal Casa del Pumarejo

- Facebook: <https://www.facebook.com/CasaPumarejo>

JORNALERAS
EN
LUCHA

KELLYS
EN
LUCHA

TECHOS
DIGNOS



SOBRE LAS AUTORAS

PASTORA FILIGRANA nació en 1981 en el barrio de Triana, Sevilla. Es abogada laboralista, sindicalista y defensora de Derechos Humanos, especializada en discriminación racial. En 2019 constituyó la cooperativa de mujeres Abogadas Soc. Coop. A. Activista de largo recorrido y comunicadora nata, escribe en las revistas *CTXT* y *El Topo Tabernario*. En 2020 publicó en la Editorial Akal *El pueblo gitano contra el sistema mundo. Reflexiones desde una militancia feminista y anticapitalista*.

Podéis seguirla en Twitter: @PastoriFiligran

CYNTHIA VENENO (agosto, 1993) es el *alter ego* de Cynthia Uceda, ilustradora y muralista sevillana de raíces extremeñas. Ha trabajado en diversas editoriales, como Valparaíso Ediciones, Amor de Madre y medios independientes como *El Topo Tabernario* o *Píkara Magazine*, así como en diversas asociaciones realizando actividades con población en riesgo de exclusión. Su discurso artístico nos invita a un viaje introspectivo desde la crítica y la redefinición de lo establecido.

La encontraréis en Instagram: @cynthiaveneno

Rosa-Luxemburg-Stiftung, **Oficina de Enlace de Madrid**

www.rosalux.es

Responsable legal de la publicación

Anna Schröder

Autora

Pastora Filigrana

Acompañamiento y edición

La Laboratoria Madrid

RLS Madrid (Vera Bartolomé)

Corrección

Javier Olmos Sanz

Ilustraciones

Cynthia Veneno

Maquetación

Taller de Traficantes de Sueños

a partir de HDMH sprl

Impreso en Madrid, octubre de 2021

Esta publicación ha sido financiada por el Ministerio Federal Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo

Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)