



## INFORME ESTADÍSTICO CAMPAÑA SINDICAL 2021/2022

Desde el **1 enero hasta el 31 de julio** hemos atendido un total de **107 personas**.

De las 107 personas **32 han sido hombres y 75 mujeres**.

De los 32 hombres han sido atendidos **2 de Senegal, 11 de Honduras, 10 de España y 9 de Marruecos**.

La residencia de los trabajadores son las siguientes: **11 del condado de Huelva, 12 contratados en origen con viviendas en las fincas donde trabajan, 3 de la costa occidental, 2 de asentamientos chabolistas, 3 de Sevilla y 1 sin vivienda**.

De las 75 mujeres han sido atendidas **11 de España, 56 de Marruecos, 2 de Honduras, 1 de Guinea, 1 de Moldavia, y 4 que por miedo no quieren dar sus datos**.

La residencia de las mujeres son las siguientes: **4 en la zona Metropolitana de Huelva, 9 en el Condado, 3 en la Costa Occidental, 41 contratadas en origen con viviendas en las fincas donde trabajan, 6 en asentamientos chabolistas, 6 en Sevilla, 1 en Italia, 1 en Marruecos, y 4 que por miedo no quieren dar sus datos**.

Las edades de las personas que hemos atendido están entre los **20 y los 50 años**.

Los incumplimientos que detectamos según la información que aportan I@s trabajador@s son los siguientes:

Todas las personas contratadas en origen han denunciado que, no se cumple la jornada laboral de 39 horas semanales que indica el artículo 7 del Convenio Colectivo

de Trabajadores del Campo de Huelva, ni la actividad continuada que indica el artículo 3.1.a de la Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022. En adelante Orden GECCO.

La jornada laboral tampoco se cumple en el resto de colectivos. A principios de campaña no se llega a las 39 horas semanales, y cuando la fruta madura, les obligan realizar horas extras.

Al 100% de personas contratadas en origen les descuentan de la nómina gastos de suministros por la luz y el agua.

A ninguna de las personas que hemos atendido se le pagan las horas extras al 75% más de la hora normal tal y como indica el artículo 8 del Convenio del Campo. En la mayoría de los casos aparecen en nómina como productividad y pagan la hora extra igual que la ordinaria. En otras ocasiones aparecen como tal, pero muy por debajo de Convenio.

A ninguna persona le pagan la indemnización por camino tal y como se indica en el artículo 12 del Convenio del Campo.

La exigencia de productividad es latente en todas las llamadas de denuncia que recibimos, en ocasiones llegando a imponer castigos de empleo y sueldo por no llegar a la media de kilos recolectados.

Casi en el 80% de empresas de las que hemos recibido denuncias no se paga el Salario Mínimo Interprofesional que actualmente se sitúa en 51,12 euros.

Observamos que existen empresas en las que, al calcular el SMI en nómina, nos da un resultado superior al establecido por Ley. Esto es debido a que no han apuntado las jornadas reales de l@s trabajador@s, juntando las horas de un día con otro y apareciendo en nómina menos jornadas reales de las trabajadas. Esta actuación conlleva a un grave fraude tanto para l@s emplead@s como para todas las personas residentes en España, ya que es dinero que no se está ingresando en nuestra Seguridad Social y por consiguiente en nuestras arcas públicas.

Sobre todo, se da esta situación en los almacenes donde nos encontramos nóminas y registros horarios manipulados por las empresas para no tener que cumplir con la Ley. Un ejemplo claro es que en los registros horarios aparezcan jornadas de 6 horas y media para todos los trabajadores, cuando de sobra sabemos que esto no es cierto y que se echan muchas más horas.

El artículo 32 del Convenio del Campo establece lo siguiente: *“Por tratarse de una actividad peculiar se establecerán jornadas de trabajo flexibles, en función de las necesidades del almacén, no pudiendo ser superior la jornada de trabajo efectivo diaria a nueve horas ni inferior a tres. En caso de que se superen las 169 horas al mes serán consideradas como horas extraordinarias.*

*La jornada laboral comienza a partir de la hora de citación del trabajador o la trabajadora por parte de la empresa, salvo que razones de fuerza mayor no imputables al empresario impidieran que la actividad laboral comenzara a la hora de citación prevista. Se faculta expresamente a la comisión paritaria para que en caso de controversia valore las circunstancias y determine su procedencia o no.*

*El descanso semanal coincidirá en domingo salvo que por circunstancias excepcionales esto no fuera posible pudiendo el trabajador disfrutar de dicho descanso en cualquier otro día de la semana.*

*Esta faena no estará sujeta a lo dispuesto en materia de suspensión del trabajo ni nocturnidad.*

*Se pacta expresamente como sistema retributivo el salario hora que se fija para este convenio en la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.*

*En aquellos almacenes donde se trabaje la jornada continuada se descasará 15 minutos, que no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, en torno a la mitad de la jornada.”*

Lo que encontramos en las nóminas de l@s trabajador@s de los almacenes es que no aparece ninguna hora extraordinaria reflejada, pero sí aparece un salario por productividad. Cuando ajustamos las cuentas con las jornadas reales aparecidas en las libretas de los trabajadores las cuentas salen exactas. La productividad es la suma de las horas extras pagadas al mismo precio que las horas ordinarias. En el registro horario de las empresas no aparecen ninguna hora extra y está todo correctamente.

Esta situación la hemos denunciado en Inspección de Trabajo de Huelva, con toda la documentación que acredita el fraude, pero nos dicen que no pueden hacer nada ya que el registro horario de los trabajadores en sus libretas, o en aplicaciones móviles no tiene validez jurídica.

Existe un perfil con necesidad de apoyo para gestiones burocráticas en administraciones públicas y sanitarias, tanto en idioma como en acompañamiento, ya que las empresas en las que trabajan no les ofrecen un buen asesoramiento. También demandan este tipo de ayudas mujeres que llegaron contratadas en origen en años anteriores, enfermaron y se quedaron aquí para poder curarse; y estas se encuentran totalmente solas en su proceso de recuperación. El 90% de mujeres que hemos atendido en esta situación están enfermas de cáncer.

Existe otro perfil de trabajador@s sin papeles a los que los empresarios bien directamente o a través de alguien a cargo, venden contratos de trabajo, o les prometen los papeles a cambio de que trabajen gratis para ellos. En ocasiones, cuando llega la hora de que les regularicen su situación les despiden.

Las llamadas de las personas que viven en los asentamientos chabolistas de nuestra provincia suelen ser para pedir asesoría en materia de extranjería y laboral. Sobre todo, para saber cómo poder empadronarse en los Ayuntamientos de los pueblos en los que residen, ya que los mismos les niegan el empadronamiento sistemáticamente.

Ante un incumplimiento generalizado del Convenio del Campo y de la Orden Gecco, hemos puesto esta campaña 2021/2022 un total de **10 denuncias en ITSS** de las que hasta ahora solo hemos recibido **1 respuesta, 1 petición de ampliación de denuncia, y 2 peticiones de datos de ubicación de las fincas.**

Hemos puesto **2 demandas por despido** sobre las cuales aún no existen sentencias.

Y los logros conseguidos gracias a la acción sindical son los siguientes:

1. La devolución de los documentos necesarios para regularizar la situación de una compañera, que estaba siéndole negado por una gestoría a la que había acudido en busca de ayuda, y a la que ya había pagado un dinero por las gestiones.
2. El cese de amenazas a un trabajador con contrato de origen de Honduras al que le estaban pidiendo los 500 euros que la empresa debe pagar por el billete

de ida. El trabajador había enfermado estando aquí y desde la empresa no se atendió en condiciones desde el primer momento. Nos encargamos nosotras del acompañamiento médico, del asesoramiento de la baja por enfermedad común. Y gracias a la denuncia pública se consiguió que volviera a Honduras tal y como él quería ya que estaba decepcionado y asustado ante el trato recibido, haciéndose cargo la empresa del gasto del viaje de vuelta.

Aquí toda la información sobre el caso: <http://revista.lamardeonuba.es/auco-la-increible-y-triste-odisea-de-un-temporero-gecco-hondureno-tras-caer-enfermo-en-una-finca-de-frutos-rojos-de-huelva/>

3. El acompañamiento médico por parte de la empresa a una trabajadora con cáncer del contingente de Marruecos a la que estaban negando la ayuda.
4. La readmisión de 2 trabajadores en las empresas en las que habían sido despedidos verbalmente.
5. La gestión de la prestación de una baja por enfermedad común a una trabajadora a la que estaban negando este derecho.
6. El acompañamiento a una compañera sin papeles y sin recursos que vive en uno de los asentamientos chabolistas de la provincia a una clínica para practicarse un legrado.
7. La gestión para atender y proteger desde una organización dedicada a ello a una trabajadora víctima de trata laboral.
8. La readmisión en el trabajo de una compañera con contrato de origen a la que la empresa quería mandar a Marruecos porque se habían enterado que estaba embarazada de 3 meses.
9. El cumplimiento por parte de la empresa de todas las demandas que 30 trabajadoras marroquíes exigieron en una protesta en la cancela de una finca. Información completa aquí :  
<https://www.facebook.com/jornalerasenlucha/posts/559607072254571>
10. El pago de salario a un trabajador al que dijeron que no tenían dinero para pagarle desde la empresa.
11. Sobre la lucha que hemos llevado a cabo con el caso de la compañera Smahia, enferma de cáncer, que no estaba siendo atendida en la empresa Atlantic Blue podéis informaros bien en los siguientes enlaces:

<http://revista.lamardeonuba.es/una-trabajadora-marroqui-contratada-en-origen-desde-el-ano-2007-y-enferma-de-cancer-denuncia-impedimentos-de-su-empresa-para-acceder-a-tratamiento-en-la-sanidad-publica-espanola/>

<http://revista.lamardeonuba.es/requiem-en-vida-por-smahia-temporera-marroqui-contratada-en-origen/>

[https://www.eldiario.es/pikara/pedagogia-racista-frutos-rojos\\_132\\_9124793.html](https://www.eldiario.es/pikara/pedagogia-racista-frutos-rojos_132_9124793.html)

Actualmente, con la ayuda de Julia Perea, la nueva Secretaria General de CC.OO Huelva, estamos gestionando la documentación y la tramitación necesarias para que Smahia pueda cobrar su prestación por enfermedad común con carácter retroactivo.

Por lo que el 100% de trabajador@s que hemos atendido han recibido información y asesoramiento jurídico.

De los cuales en un 58,86 % de los casos han conllevado mediaciones con las empresas y denuncias en los organismos pertinentes. Teniendo una resolución favorable el 38.3 % de ell@s gracias al valor que han tenido denunciando las situaciones de abuso y rompiendo con el miedo instaurado.

Quedando el 20,56% a la espera de sentencias judiciales y respuestas de ITSS de Huelva.

Queremos destacar que el alcance del trabajo realizado parte de la liberación de 2 compañeras de JHL, con 2 contratos de media jornada por el que perciben la cantidad de 1.000 euros al mes cada una, gracias al Crowdfunding que realizamos el pasado 2021 en Goteo.

También gracias a la labor de nuestra abogada Rocío Mendoza Serrano con quién tenemos contratadas 2 horas de asesoría jurídica y 2 horas de formación a la semana con el apoyo de Oxfam Intermón, pero que se deja la piel ya que cree que es una causa justa, y lo siente de verdad.

Y gracias también a la red de apoyo nacional e internacional que tenemos, y a todas las personas que nos cuidan y nos sostienen para que esto sea posible.

El apoyo tanto económico como moral y enérgico que recibimos a diario de todas las personas que creen en nuestra lucha es fundamental para nosotras.

Los resultados de este informe están ahí gracias a tod@s vosotr@s.

Asociación Jornaleras de Huelva en Lucha.

Autoría: Ana Pinto Lepe.

Elaborado en julio de 2022.

