

Guía de recursos

para la **atención y asesoramiento**
a las **trabajadoras migrantes**
en el contexto de la **fresa y otros**
frutos rojos



Instituto de las
MUJERES

The page features several large, abstract teal shapes scattered across the white background. These shapes vary in size and form, some resembling organic or fluid shapes, and they are positioned around the central text, creating a decorative frame.

Guía de recursos

para la **atención y asesoramiento**
a las **trabajadoras migrantes**
en el contexto de la **fresa y otros**
frutos rojos

Febrero 2024

Contenido

Introducción	5	2.2. Recursos en materia de vivienda para las trabajadoras migrantes que habitan los asentamientos	22
Cap. 1. Los derechos de las trabajadoras migrantes en el ámbito del empleo	6	I. Recursos para coberturas de necesidades básicas	22
1.1. Inspección de Trabajo y Seguridad Social	7	Accem	22
¿Quiénes pueden denunciar?	8	Asociación Nueva Ciudadanía por la Interculturalidad (ASNUCI)	23
¿Cómo se denuncia ante la ITSS?	9	Asociación Huelva Acoge	23
Formulario o plantilla para redactar la denuncia ante la ITSS	10	II. Vías de obtención del empadronamiento	23
1.2. La demanda ante los juzgados y tribunales	12	Asociación Huelva Acoge	27
¿Cómo se presenta la demanda ante el Juzgado de lo Social?	12	Asociación Nueva Ciudadanía por la Interculturalidad (ASNUCI)	27
1.3. La conciliación previa a la vía judicial	13	Asociación Pro- Derechos Humanos de Andalucía (APDHA)	27
¿Cómo se realiza esta mediación?	13	Fundación Cepaim	27
1.4. Organismos, sindicatos y organizaciones a las que acudir	14	Cap. 3. Los derechos de las trabajadoras migrantes en el ámbito de la salud	28
Sindicato Andaluz de Trabajadores/as (S.A.T.)	14	3.1. Los servicios de atención, prevención y promoción de la salud	29
Sindicato Comisiones Obreras (C.C.O.O.)	14	I. ¿Quién tiene derecho a los servicios de salud?	29
Sindicato Unión General de Trabajadores/as (U.G.T.)	14	II. ¿Qué es la tarjeta sanitaria?	30
Sindicato Unitario de Huelva (S.U.)	14	III. ¿Qué derechos concede?	30
Accem	15	IV. Cómo obtener la tarjeta si tienes autorización de residencia y trabajo	30
Asociación Huelva Acoge	15	V. El caso especial de las trabajadoras migrantes contratadas en origen	30
Jornaleras de Huelva en Lucha	15	VI. Cómo obtener la tarjeta sanitaria cuando se está en una situación administrativa irregular	30
Cap. 2. Los derechos de las trabajadoras migrantes en el ámbito de la vivienda	16	3.2. Derechos y prestaciones de la Seguridad Social en caso de enfermedad o accidente	31
2.1. Recursos en materia de vivienda para las trabajadoras contratadas en origen	18	Otras garantías para la salud de las temporeras	32
I. Los requisitos de habitabilidad de las viviendas	18	3.3. Recursos de la administración pública disponibles para la atención de la salud	33
II. Alternativa habitacional	21	3.4 Salud sexual y reproductiva	34
III. Vías de denuncia	22		
A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	22		
Al Defensor del Pueblo Andaluz (dPA)	22		

3.5. Servicios y recursos disponibles	35
Servicio de Mediación Intercultural de la Junta de Andalucía	35
Accem	35
Asociación Huelva Acoge	35
Cáritas Huelva	35
Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF)	36
Mujeres en Zona de Conflicto (MZC)	36

Asociación Pro- Derechos Humanos de Andalucía (APDHA)	47
Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF)	48
Jornaleras de Huelva en Lucha	48
Fundación Cepaim	48

Anexos

ANEXO I: Modelo de denuncia general	50
ANEXO II: Escrito de conciliación	52
ANEXO III: Modelo de denuncia vulneración derecho a la vivienda	53
ANEXO IV: Queja ante el defensor del Pueblo	55
ANEXO V: Modelo vulneraciones de derechos específicos en materia de salud	56
ANEXO VI. Normativa	60
Relativa al empleo	60
Relativa a la vivienda	60
Relativa a la salud	61
Relativa a la prevención de las violencias	61
Relativa a la violencia sobre la mujer en el trabajo	63

Cap. 4. Prevención de las violencias contra trabajadoras migrantes

4.1. Guía rápida y fácil para denunciar situaciones de violencia sobre mujeres temporeras migrantes que trabajan en las campañas del fruto rojo en Huelva	38
4.2. Servicios y recursos de la administración	43
Instituto Andaluz de la Mujer: Centro Provincial de la Mujer en Huelva	43
Instituto Andaluz de la Mujer: Teléfono de información a la mujer	43
Instituto Andaluz de la Mujer: Servicio de defensa legal a mujeres por discriminación laboral	43
Instituto Andaluz de la Mujer y AMUVI: Servicio de información jurídica, asistencia legal y atención psicológica	44
Centros Municipales de Información a las Mujeres	44
Servicio de Asistencia a las Víctimas en Andalucía (SAVA)	46
4.3. Directorio de entidades que brindan asesoramiento y asistencia jurídica a las mujeres	47
Accem	47
Asociación Huelva Acoge	47
Asociación de Mujeres Inmigrantes en Acción (AMIA)	47
Asociación de Mujeres Juristas Themis	47
Asociación Mujeres en Zona de Conflicto (MZC)	47
Asociación Nueva Ciudadanía por la Interculturalidad (ASNUCI)	47

Introducción

La presente guía tiene como finalidad facilitar el acceso a los recursos de atención, asistencia, asesoramiento y denuncia a las mujeres migrantes temporeras en la campaña agrícola del fruto rojo en Huelva ante las posibles vulneraciones de sus derechos fundamentales a la integridad física y psíquica, a la indemnidad sexual, al trato igualitario y a la no discriminación. Así como a las vulneraciones de derechos sociales en materia de empleo, salud, y vivienda.

Ante la proliferación de denuncias de vulneraciones de derechos a mujeres migrantes temporeras que se recogen cada año en el contexto de esta macro-explotación agraria se hacen necesarias herramientas que posibiliten a estas trabajadoras el ejercicio de sus derechos.

Para ello, en el presente trabajo se han recopilado los recursos públicos y privados existentes en torno a las problemáticas principales de empleo, vivienda, salud y violencias sexuales¹.

Esta guía va dirigida a la pluralidad de agentes que trabajan en terreno en la atención a temporeras migrantes, ya sean dispositivos de servicios sociales, sindicatos, entidades sociales, o asociaciones de personas migrantes entre otras. Así mismo, puede ser una herramienta de utilidad para las propias trabajadoras afectadas por esta problemática que persigan la restitución de sus derechos.

La realidad de las mujeres migrantes temporeras en la campaña agrícola no es homogénea y existen una pluralidad de situaciones diferenciadas por el estatus administrativo de estas trabajadoras. Para facilitar el acceso a los recursos presentados en esta guía, se han intentado observar la diversidad de situaciones en las que se encuentran estas trabajadoras diferenciando si las mismas han sido contratadas en su país de origen o si son trabajadoras que se desplazan a la comarca por sus propios medios durante la campaña, abocadas a habitar los asentamientos chabolistas en muchas ocasiones.

El objetivo último de este trabajo es facilitar el ejercicio de los derechos a las mujeres migrantes temporeras y erradicar las situaciones de vulneración de derechos, explotación laboral y sexual que puedan sufrir estas trabajadoras.



1 Esta Guía sistematiza información sobre recursos y servicios disponibles en especial en los municipios de Lepe, Moguer, Palos de la Frontera, Lucena del Puerto y Almonte, sin embargo muchos de estos se brindan en toda la provincia y/o la CA.

Capítulo 1

Los derechos de las
trabajadoras migrantes en
el ámbito del empleo



Las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales que operan en la zona, recogen cada año multitud de denuncias sobre infracciones en materia laboral. Así mismo, la intensificación de las inspecciones de trabajo en las últimas campañas ha podido visibilizar la dimensión del incumplimiento de derechos laborales en esta actividad productiva.

Estos incumplimientos se denuncian tanto por población autóctona como migrante, indiferentemente del estatus administrativo. No obstante, las personas migrantes, especialmente las trabajadoras migrantes, tienen una dificultad añadida en el acceso a las vías de denuncia y a la reparación de estas vulneraciones de derechos.

Estas infracciones en materia laboral suelen ser el punto de partida al que se le van sumando otras muchas vulneraciones de derechos.

Las principales denuncias de estas trabajadoras en cuanto a sus derechos laborales son:

- **Incumplimientos de horarios y jornadas** pactadas. En muchas ocasiones, atribuyéndose menos jornadas de trabajo que las exigidas en normativa que regula la gestión colectiva de contrataciones en origen.
- **Desconocimiento de los salarios pactados.**
- **Incumplimientos de los descansos.** Dificultad para abandonar la finca en los tiempos de descanso.
- **Sanciones laborales arbitrarias.**
- **Falta de condiciones de habitabilidad de las viviendas** donde son alojadas durante la campaña.

1.1. Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) es un servicio público al que le corresponde, entre otras funciones, ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social, es decir las normas que regulan las relaciones de trabajo². La ITSS tiene capacidad para exigir responsabilidades a las empresas y a las personas trabajadoras por estas infracciones, pudiendo requerir a la empresa e iniciar procedimientos sancionadores a través de la emisión de un documento denominado “acta de infracción”. Su actuación se puede iniciar de varias formas, una de ellas es mediante denuncia³.

Las personas trabajadoras pueden denunciar ante el ITSS los incumplimientos empresariales que afecten a una o varias personas trabajadoras:

- En materia de riesgos laborales y salud en el trabajo
- Horarios
- Jornada de trabajo
- Descansos
- Vacaciones anuales
- Actos discriminatorios
- Fraudes a la Seguridad Social o al Servicio de Empleo
- Problemas con las cotizaciones.

La **ITSS debe comenzar a investigar y comprobar la existencia de estas situaciones**. En caso de verificarse la existencia de las situaciones denunciadas, el proceso finaliza con la extensión de un acta de infracción con propuesta de sanción administrativa a las empresas por estas infracciones.

Es importante saber que la **ITSS actúa para perseguir estos incumplimientos generales, pero no para restituir vulneraciones concretas de derechos** que estos incumplimientos hayan podido causar a personas trabajadoras.

2 Ver art. 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. BOE, 174, de 22 de julio de 2015. También en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8168>

3 Art. 9.1 f) del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. BOE, 132, de 3 de junio de 1988. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1998/05/14/928/con>

Por ejemplo: si a varias trabajadoras les están pagando un salario por debajo de lo acordado, la ITSS puede sancionar a la empresa, pero si las trabajadoras quieren cobrar los salarios dejados de percibir deberán ejercer acciones judiciales en los juzgados y tribunales como veremos en el siguiente apartado.

En otras palabras, la ITSS se ocupa de pedir responsabilidades a las empresas, pero no de resarcir los daños concretos que se hayan causado a las trabajadoras. Para resarcir estos daños concretos habrá que acudir a los Juzgados y Tribunales.

¿Quiénes pueden denunciar?

La trabajadora o trabajadoras afectadas.

- Aunque haya dejado de trabajar en la empresa, siempre que no hayan transcurrido tres años desde la comisión de la infracción, para el caso de las infracciones en el orden social, cuatro años para infracciones en materia de Seguridad Social y de uno a cinco años,⁴ según el tipo de infracción, para infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Aunque no tenga permiso de residencia y trabajo en vigor⁵.

Otra persona en representación de estas trabajadoras (por ejemplo: las personas delegadas de personal, de prevención, el comité de empresa, la sección sindical..., etc.).

Cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión de las infracciones.



4 Art.7.1 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo: "Las infracciones en el orden social prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo en materia de Seguridad Social en que el plazo de prescripción es de cuatro años, y en materia de prevención de riesgos laborales en que prescribirán al año las infracciones leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, de acuerdo con su legislación específica"

5 Art. 36.5. de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. BOE, 10, de 12 de enero de 2000: "La carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo.

Salvo en los casos legalmente previstos, el reconocimiento de una prestación no modificará la situación administrativa del extranjero".

¿Cómo se denuncia ante la ITSS?

La denuncia siempre tiene que hacerse por escrito, no será válido hacerlo ni verbalmente, ni por teléfono, ni enviando un correo electrónico. Las denuncias siempre son confidenciales⁶, pero en ningún caso anónimas⁷.

Más información en:



http://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html

Hay **cuatro formas** de denunciar ante la Inspección de Trabajo:

1) Por Internet, a través de la sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Enlace de acceso a la tramitación online de la denuncia:



https://www.mites.gob.es/es/sede_electronica_menu/index.htm

Para presentar la denuncia en la sede electrónica es necesario identificarse con el DNI electrónico, certificado digital o cl@ve.

Existe un **manual del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social** donde se explican los pasos a seguir para presentar la denuncia por Internet:



https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Formularios/Inform_DENUNCITSS_.pdf

2) Presentando la denuncia personalmente a la Inspección de Trabajo: se debe acudir a la sede de la Inspección en la provincia donde esté el centro de trabajo en el que se preste servicios o donde se esté dando el incumplimiento. Será necesario llevar dos copias de la denuncia para

entregar una y que devuelvan otra sellada y con el número de denuncia. Para poder entrar a la Inspección es necesario presentar el DNI.

Dirección de la sede de la ITSS de Huelva



C/ Rico, 15.



959 54 22 70



Horario de atención: lunes a viernes, de 9:00 h. a 14:00 h.

3) Presentando la denuncia en cualquier registro público de la Administración General del Estado o de la Comunidad Autónoma y de algunos Ayuntamientos.

Igualmente, se tendrán que presentar dos copias de la denuncia, para que devuelvan una sellada y con el número de registro. Debe encabezarse el escrito con la Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo a la que se dirige y es conveniente indicar la dirección donde esté. Esta forma no es la más rápida en el caso de que sea una denuncia urgente.

4) Por correo administrativo desde una oficina de Correos:

Se deben presentar dos copias de la denuncia dirigidas a la Dirección Provincial de la Inspección donde esté el centro de trabajo. Es importante quedarse con la copia que sella la oficina de Correos. El contenido de la denuncia es el mismo que señalamos anteriormente⁸. Es necesario presentar una copia compulsada del DNI y, en su caso, la autorización del denunciante al enviar la denuncia, para que se pueda comprobar que quien la presente es quien figura como denunciante. Esta forma tampoco es la más adecuada en el supuesto de casos urgentes.

6 El artículo 10 del citado Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, recoge el deber del personal funcionario del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de guardar secreto respecto de los asuntos que conozcan por razón de su cargo, así como sobre los datos, informes, origen de las denuncias o antecedentes de que hubieran tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.

7 Art. 9.2 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. BOE, 132, de 3 de junio de 1988.

8 En el art. 9.2 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, se establece como contenido mínimo obligatorio, los datos de identificación personal del denunciante, su firma, la descripción de los hechos que entienda constitutivos de infracción en materias competencia de la ITSS, fecha, lugar, identificación de los responsables. Si la ITSS ve que la denuncia adolece de algún requisito, puede requerir al denunciante la subsanación en el plazo de 15 días: "El escrito de denuncia deberá contener, además de los datos de identificación personal del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción en materias para las que resulte competente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes.

No se tramitarán las denuncias anónimas ni las que tengan defectos o insuficiencias de identificación. En los dos últimos casos se requerirá al denunciante para que las complete subsanando los defectos en el plazo de quince días. En todo caso la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá hacer uso de toda la información disponible para la programación de sus actuaciones".

En el caso de denuncias conjuntas, si la va a presentar una sola persona en nombre de más personas, es necesario copia y autorización del DNI de cada una de ellas.

Formulario o plantilla para redactar la denuncia ante la ITSS

Existe un modelo oficial que puede descargarse fácilmente en la web de la ITSS:



https://www.mites.gob.es/itss/web/atencion_al_ciudadano/formularios/index.html

No es obligatorio presentar la denuncia en este formato; se puede escribir un documento propio con todos los datos que indicamos a continuación.

Se puede encontrar en el [Anexo I](#) de esta guía un modelo genérico de denuncia a la ITSS en caso de infracciones que vulneren derechos laborales de trabajadoras migrantes.

Igualmente, en el [Anexo III](#) y [Anexo V](#) de esta guía se encuentran los modelos de denuncia a la ITSS para los casos de vulneraciones de derechos específicos en materia de vivienda y salud, respectivamente.

Si se opta por hacer un escrito de denuncia propio, éstos serían los datos que deberían constar en él:

- **Encabezamiento:** Lo primero que debe constar en el escrito de denuncia es la Inspección de Trabajo a la que se dirige. Se indicará la Inspección de Trabajo de la provincia donde esté el centro de trabajo de la empresa donde se da el incumplimiento. En el caso de las mujeres temporeras la Inspección a la que dirigirse es: **Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva.**
- **Datos de la persona denunciante:** nombre, apellidos y DNI/NIE/pasaporte. Debe hacerse constar un domicilio donde recibir las comunicaciones que pueda hacer la ITSS y un teléfono. Se tiene que indicar si la persona que firma la denuncia es trabajadora de la empresa denunciada o no. En el caso de serlo, habría que indicar desde cuándo, y si ha sido despedida, cuándo ha ocurrido el despido. Si son varias las personas que denuncian tiene que hacerse constar.
- **Datos de la persona o empresa denunciada:** Si es una persona física, debe aparecer el nombre y apellidos y el DNI o NIE. Si es una

empresa, debe constar el nombre, el CIF, domicilio social y también la dirección del centro de trabajo donde suceden los hechos denunciados, el horario de apertura de la empresa y si la empresa sigue abierta o no.

Los centros de trabajo cuando son explotaciones agrícolas o fincas no son fáciles de identificar. Si no se conoce la dirección del lugar de trabajo debería hacerse constar en el escrito de denuncia una explicación lo más detallada posible del lugar donde se encuentra y cómo se llega a él. Se recomienda indicar el kilómetro de la carretera donde se encuentra la salida para acceder a la finca, los nombres de los caminos que hay que tomar o cualquier otra referencia que ayude a la localización.

Si la localización es complicada se recomienda adjuntar al escrito de denuncia las coordenadas geográficas que pueden encontrarse en las aplicaciones móviles de geolocalización.

En el caso de ser denunciadas varias empresas o personas, hay que indicar los datos de todos.

- **Hechos denunciados:** Hay que redactar lo más claramente posible los hechos que se denuncian, a ser posible de forma cronológica, indicando las fechas y los lugares donde ocurrieron y evitando los datos que no sean importantes o puedan ser superfluos. No es necesario poner las normas que incumple el denunciado, basta con indicar los hechos, el inspector o la inspectora de trabajo sabrá tipificarlos. Se recomienda que en el escrito de denuncia aparezca el horario de apertura de la empresa, para que pueda acudir la Inspección a comprobar los hechos denunciados. Si se conocen los nombres de los responsables de los incumplimientos deben indicarse.
- **Firma de la persona denunciante.** Al pie del escrito debe aparecer la firma de la persona denunciante, así como el lugar y la fecha de presentación. La firma debe ser a mano o con certificado digital.
- **Documentación adjunta:** Se recomienda que a la denuncia se le adjunte la documentación que acredite la veracidad de los hechos denunciados, como nóminas, contratos, conversaciones por mensajería instantánea, vídeos, fotografías o cualquier otra documentación, sea escrita o digital.

Alguna información más sobre las denuncias ante la Inspección de Trabajo

- Presentar una denuncia ante la ITSS es **gratuito**. No hay que pagar tasas ni ningún otro pago por presentar una denuncia.
- **No es necesario la asistencia de una abogada o abogado** para redactar o firmar esta denuncia; se puede redactar por la propia persona denunciante.
- **Se podrá ampliar la denuncia.** En el caso de que, posteriormente a la presentación de la denuncia, se produzcan hechos nuevos que sean importantes para la labor de la Inspección (cierre de la empresa, cierre del centro de trabajo, despido de la trabajadora, etc.), habrá que ponerlas en conocimiento de la ITSS. Se puede presentar un nuevo escrito por los medios que se enumeraron al principio de este apartado. En este caso, se debe indicar el número de registro que se le asignó a la denuncia inicial. Este número deberá haberse facilitado por la Administración cuando se presentó la primera denuncia. Si no se dispone de él, habría que indicar al menos quién es la persona denunciante y la denunciada, y la fecha de presentación de la denuncia inicial. En el caso de haber tenido ya contacto con el Inspector o Inspectora, es posible facilitarle la nueva información a través de correo electrónico o teléfono.
- La ITSS puede requerir a la persona denunciante que se ratifique en su denuncia, amplíe o concrete su denuncia⁹.

Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

En la página de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social encontramos también el buzón: se trata de un canal por el que la ciudadanía puede trasladar a la ITSS irregularidades laborales de las que tengan conocimiento. No es necesario aportar ningún dato personal, precisamente porque NO ES UNA DENUNCIA, por tanto, la actuación de la ITSS no se regirá por los criterios que hemos indicado y la ITSS no tendrá obligación de iniciar una investigación como sí tiene lugar con las denuncias.



<https://expinterweb.mites.gob.es/buzonfraude/>

9 Art. 22.4 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: "Cuando la actuación sea consecuencia de denuncia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social iniciará, una vez recibida aquélla, las correspondientes actuaciones de comprobación e investigación si concurrieren indicios suficientes de veracidad o exactitud en los hechos denunciados. A tal fin, podrá solicitar al denunciante su comparecencia para ratificar, ampliar o concretar el contenido de la denuncia".

1.2. La demanda ante los juzgados y tribunales

Las trabajadoras podrán ejercer acciones legales ante los Juzgados de lo Social para pedir que la empresa repare los daños y perjuicios que les hayan causado vulnerando sus derechos. Se podrá acudir a los Juzgados de lo Social, por ejemplo, en caso de salarios impagados, de modificación de las condiciones de trabajo pactadas, de incumplimiento de horarios de trabajo y tiempo de descanso, de despido o cualquier otro incumplimiento del contrato de trabajo, incluidos aquellos en materia de vivienda o Seguridad Social.

Algunas acciones judiciales tienen **plazo de caducidad**. Es decir, ha de ponerse la demanda en un plazo concreto tras el acto de vulneración del derecho de la trabajadora. **El DESPIDO o la MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO tienen un plazo de 20 DÍAS hábiles para presentar la demanda**. Si transcurre este plazo sin que se haya presentado la demanda ya no podrá pedirse que los Juzgados amparen el derecho de la trabajadora. Es importante tener en cuenta que este plazo de 20 DÍAS no incluye los sábados, los domingos ni los días festivos, por lo que en la práctica este plazo es más de 20 días naturales.

El resto de demandas ordinarias, como, por ejemplo, la reclamación de los salarios dejados de percibir, tienen un plazo de 1 año; eso significa que podrán presentarse reclamos hasta 1 año después.

¿Cómo se presenta la demanda ante el Juzgado de lo Social?

Para presentar demanda no es obligatorio contar con la asistencia de una abogada o abogado. Puede presentarla directamente la persona trabajadora.

En la práctica, suele hacerlo una abogada o abogado porque es un escrito de mayor complejidad que la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el procedimiento judicial requiere ciertos conocimientos técnicos.

Las **trabajadoras temporeras migrantes tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita**. Es decir, a que les asista una abogada

o abogado en la redacción y presentación de su demanda. La situación administrativa de la trabajadora, tenga o no permiso de trabajo, no repercutirá en este derecho de asistencia jurídica gratuita.

Para poder solicitar la **asistencia jurídica gratuita** habrá que dirigirse a los Colegios de Abogados de la provincia de Huelva. Para la solicitud de este derecho habrá que seguir lo siguientes pasos:

1. Rellenar y presentar la siguiente solicitud:



<http://www.icahuelva.es/wp-content/uploads/DOCUMENTO-1.-SOLICITUD-DE-ASISTENCIA-JUR%C3%8DDICA-GRATUITA.pdf>

2. Adjuntar la siguiente documentación a las Solicitudes de Asistencia Jurídica Gratuita:

Copia del DNI/NIE/PASAPORTE o PERMISO DE RESIDENCIA.

Copia de sus 2 últimas nóminas, si es trabajador por cuenta ajena.

3. Entregar la solicitud y la documentación adjunta en los **Servicios de Orientación Jurídica (SOJ)** del Colegio de Abogados de Huelva, situado en Plaza de los Abogados S/N 21.003 Huelva.

Se atenderá con **CITA PREVIA**, que se puede solicitar:



959-252833



www.icahuelva.es



1.3. La conciliación previa a la vía judicial

La normativa obliga a las personas trabajadoras a acudir a un procedimiento de mediación o conciliación antes de poder presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social¹⁰.

El objetivo de esta mediación o conciliación es que la empresa reconozca que ha cometido una infracción de las normas laborales y resarza el daño que haya producido a la trabajadora. Por ejemplo, reintegrándola en su puesto de trabajo o pagando los salarios debidos.

Si esta mediación o conciliación no tiene éxito, es decir, si la empresa no reconoce la infracción o no resarce el daño, **la trabajadora podrá acudir a los Juzgados de lo Social a pedir la tutela de los jueces.**

Esta mediación o conciliación es obligatoria hacerla dentro del plazo que la ley otorga para presentar las demandas. Por ejemplo, en un caso de despido la mediación o conciliación ha de hacerse en los 20 días hábiles posteriores que la ley da para presentar demanda. En el caso de las demandas ordinarias, como la reclamación de los salarios impagados, la mediación o conciliación habrá de hacerse en el plazo de 1 año desde que la empresa incumplió el pago de la cantidad correspondiente.



¿Cómo se realiza esta mediación?

Para este trámite tampoco es necesario contar con un abogado o abogada.

Es común que las trabajadoras lo hagan con el apoyo de alguna entidad u organización sindical, y en el caso de que la mediación no tenga éxito acudan a los Juzgados buscando antes un abogado o abogada que les asista.

Para el caso de las trabajadoras temporeras de Huelva, la conciliación previa hay que solicitarla al órgano encargado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC) de Huelva:

La solicitud se realizará por escrito.

- Bien **rellenando una solicitud que se facilita en el CMAC** cuando se acude presencialmente
- O bien **redactando la trabajadora o la entidad o profesional que le acompañe el propio escrito de conciliación.** (Se adjunta modelo en el [ANEXO II](#))

Medios de presentación de la solicitud:

- En el **Registro Electrónico de la Administración General del Estado**, con certificado digital.



https://sede.administracion.gob.es/PAG_Sede/ServiciosElectronicos/RegistroElectronicoGeneral.html

- Presencialmente, en el registro del CMAC.

CMAC Huelva:



Prolongación de Antonio Machado s/n
– Camino del Saladillo, s/n. Edificio de Vistalegre. Huelva



600 158 510 y 600 158 410



dphu.ceice@juntadeandalucia.es

10 Salvo las materias previstas por el art. 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE, 245, de 11 de octubre de 2011 (LRJS): "Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de las personas trabajadoras, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género".

1.4. Organismos, sindicatos y organizaciones a las que acudir **Sindicatos**

En materia de derechos laborales existen organizaciones y sindicatos que operan en la comarca de la fresa de Huelva, y que, en mayor o menor medida, ofrecen asesoramiento jurídico gratuito a las personas temporeras. Son las siguientes:

Servicio gratuito de defensa jurídica por discriminación por razón de sexo

Las centrales sindicales de C.C.O.O Andalucía y U.G.T Andalucía, en colaboración y apoyo del Instituto Andaluz de la Mujer, ofrecen defensa jurídica y procesal para las mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo y tiene como objetivo facilitar información y asesoramiento, así como intervenir en todas las actuaciones del proceso judicial para la defensa de los derechos laborales de las mujeres.

No es requisito necesario para ser beneficiaria del servicio la previa o posterior afiliación de la denunciante al sindicato.

El servicio interviene tanto en el seguimiento de los procesos judiciales, en la mediación con la empresa, así como en el asesoramiento personal o telefónico en casos de discriminación en el acceso al empleo (en los procesos de selección o en la contratación), salarial (por el incumplimiento del principio legal de "igual salario por trabajo de igual valor"), por embarazo y maternidad, por acoso sexual y por acoso moral.

Se accede a través de las centrales sindicales C.C.O.O Andalucía y U.G.T Andalucía, o del centro provincial del Instituto Andaluz de la Mujer:

- Centro Provincial Instituto Andaluz de la Mujer de Huelva**
 -  Plaza San Pedro nº 10
 -  Teléfono: 959 00 56 50 Fax: 959 00 56 67
 -  cmujer.huelva.iam@juntadeandalucia.es
 -  Laborables de 9 h. a 14 h.
 -  Teléfono gratuito de información a la Mujer: 900 200 999
- UGT Andalucía:** 954 50 63 39
- CCOO Andalucía:** 954 50 11 57

Sindicato Andaluz de los Trabajos/as (S.A.T.)

-  info@sindicatoandaluz.info
-  <https://sindicatoandaluz.info/>

Sindicato Comisiones Obreras (C.C.O.O.)

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO DE ANDALUCÍA

-  Avenida Cardenal Bueno Monreal, 58 - 5ª planta. Sevilla.
-  <https://andalucia.ccoo.es/Huelva>

SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN AL TRABAJADOR (SIOT)

-  954 287 755
-  siot@and.ccoo.es
-  Horario atención centralita telefónica: 8 h. a 19:30 h.

SERVICIOS JURÍDICOS

-  954 464 516
-  asesoria-se@and.ccoo.es

Sindicato Unión General de Trabajadores/as (U.G.T.)

-  C/ Puerto, 28, Huelva.
-  959 244 211 / 959 244 787
-  union@huelva.ugt.org / union@andalucia.ugt.org
-  <https://www.ugt.es/>

Sindicato Unitario de Huelva (S.U.)

Ofrece asesoramiento sindical, laboral y jurídico

-  Avenida Martin Alonso Pinzón nº7, bajo. 21003 - Huelva
-  Teléfono: denuncias 601495063
-  <https://www.sindicatounitario.net/>
-  lunes a viernes de 9.30 a 13.30 h.

Por la tarde también atienden por teléfono y por WhatsApp.

Organizaciones

Accem

Afronta la intervención social con una perspectiva integral y personalizada. Cuenta con programas específicos de orientación a las personas inmigrantes, asesoramiento jurídico, atención psicológica, apoyo social y acogida.

En Palos de la Frontera cuenta con un centro de día. Además de la cobertura de necesidades básicas a las personas que habitan los asentamientos chabolistas de la zona ofrece:

Atención jurídica: asesoramiento de carácter jurídico y administrativo.

Atención laboral: información y orientación laboral y para la búsqueda de empleo.

Atención social: orientación y apoyo en la solicitud de ayudas económicas para procedimientos administrativos (pago de tasas, obtención del pasaporte, etc.).

 C/ Jota, polígono San Jorge, nave 247.
Palos de la Frontera (Huelva)

 959 530 300

 huelva@accem.es

 <https://www.accem.es/tag/huelva/>

Asociación Huelva Acoge

 Avda. Alemania nº9-bajo. Huelva 21002

 959285072/ 605802613/620232042

 www.huelvaacoge.org

PROGRAMA ASESORAMIENTO JURÍDICO: En el marco de este Programa proporciona asesoramiento legal, gestión de documentación, realización de recursos, tramitación de nacionalidad, entre otros.

 lunes y viernes por la mañana y martes por la tarde.

 Previa cita: 605802613 / 620232042

Jornaleras de Huelva en Lucha

Asesoramiento social, laboral, jurídico y sanitario. Mediación intercultural.

 631 389 769

 jornalerasdehuelvaenlucha@gmail.com

info@jornalerasenlucha.org

 jornalerasenlucha.org



Capítulo 2

Los derechos de las
trabajadoras migrantes en
el ámbito de la vivienda



Para facilitar los recursos a los que se puede acceder en caso de vulneración del derecho a la vivienda de las mujeres migrantes temporeras es necesario realizar una distinción previa de sus circunstancias dependiendo de su estatus administrativo. En este capítulo diferenciaremos las circunstancias de recorte de derechos respecto al acceso a la vivienda que padecen las mujeres trabajadoras contratadas en origen, de las circunstancias del resto de mujeres migrantes trabajadoras en la recolección del fruto rojo de Huelva.

En el caso de las mujeres trabajadoras contratadas en origen, la empresa tiene la obligación de proporcionarles un alojamiento adecuado durante el tiempo que exista la relación laboral.

Sin embargo, cada año se recogen denuncias sobre la situación de estas viviendas:

- Se alojan a las trabajadoras en **vivienda que no reúnen los requisitos de habitabilidad.**
- Se les **obliga a pagar un precio por la vivienda.**
- Se quedan **sin alternativa habitacional cuando finaliza el contrato de trabajo.**
- **No disponen de una vivienda adecuada si deben enfrentar un tratamiento de salud** (por una enfermedad sobrevenida), un parto o si deben alojarse con un recién nacido/a.

Para el caso de las trabajadoras migrantes que se desplazan por sus propios medios a Huelva durante la campaña de recolección del fruto rojo, la problemática que enfrentan es diferente. La dificultad principal es el acceso a la vivienda que las aboca, en muchos casos, a habitar viviendas prefabricadas en los asentamientos chabolistas. Los motivos de proliferación de esto asentamientos son principalmente:

- La falta de obligatoriedad para las empresas de dotar de alojamiento a las personas trabajadoras que contratan cuando estas no tienen su domicilio en el municipio. Esta carencia del Convenio Colectivo del Campo de Huelva hace que difícilmente se ofrezca alojamiento por parte de las empresas a las trabajadoras.

- La falta de recursos públicos destinados a locales de acogida y de hospedaje de las personas temporeras que se desplazan a la comarca para trabajar en la recogida del fruto.
- El elevado precio de los alquileres y la reticencia de la población autóctona a alquilar pisos a personas migrantes en base a estereotipos y prejuicios xenófobos.



2.1. Recursos en materia de vivienda para las trabajadoras contratadas en origen

I. Los requisitos de habitabilidad de las viviendas

La normativa de aplicación a las mujeres temporeras del contingente¹¹ obliga a la empresa a proporcionar un alojamiento adecuado a las trabajadoras durante el tiempo que dure la relación laboral.

En las ofertas laborales que realicen las empresas deberá ya determinarse el alojamiento que ofrecerán a las trabajadoras. Si no se dispone de los datos al momento de presentar la oferta, se deben comunicar a la Oficina de Extranjería correspondiente antes de la incorporación de las personas trabajadoras.

Por lo tanto, **en el momento de la contratación en el país de origen la trabajadora debería conocer** al menos:

- El **domicilio y la localidad donde residirá.**
- La **distribución de gastos por manutención, desplazamiento y alojamiento.** Se establecen los gastos que debe asumir la empresa y los que debe asumir la trabajadora.

La empresa debe **asumir, como mínimo:**

- **El coste del viaje de llegada**
- **Los gastos de traslado de ida y vuelta, entre el punto de entrada a España y el lugar del alojamiento.**
- **El coste del alojamiento adecuado.**

¿Qué se entiende por un alojamiento adecuado?

La vivienda es el espacio físico y de convivencia. Cada vivienda será de uso exclusivo de las mujeres, siendo un espacio no-mixto. Para que la vivienda sea adecuada debe cumplir los siguientes requisitos:

Condiciones generales

1. Qué es una vivienda. Puede destinarse para alojamiento de las trabajadoras cualquier tipo de vivienda, incluidas las prefabricadas, siempre que cumplan los requisitos de habitabilidad.

Los tipos de alojamientos que la normativa prevé para las temporeras son tres:

- Vivienda tradicional:** piso o casa compuesta por dormitorios, cuarto de baño, comedor-estar y cocina.
- Módulo-apartamento:** compuesto por pequeñas estancias destinadas a vivienda, todas ellas formando una misma estructura. Cada apartamento puede contar con uno o dos dormitorios, cocina, comedor, baño y lavadero-tendedero. Además, pueden disponer de otros servicios comunitarios dirigidos a promover la integración social.
- Unidad-dormitorio:** de fábrica definitiva o prefabricación modular temporal, en la que los dormitorios y baños se encuentran separados de las zonas de uso común (cocinas, comedores, lavaderos y tendederos). Atendiendo a su capacidad, puede ir de 30 a 50 plazas.

2. Qué no es una vivienda: Nunca podrá destinarse a vivienda de trabajadoras tiendas de campaña, auto-caravanas o similares, ni las edificaciones que se encuentren en sótanos o semisótanos, salvo que, al menos un 1 metro de su altura se encuentre sobre el suelo.

3. Luz y aire: Los alojamientos deberán disponer de luz directa y ventilación suficiente.

4. Proximidad a los núcleos urbanos: Las viviendas deben estar próximas a los núcleos urbanos o, al menos, cerca de una parada de transporte público.

Si la distancia a estos fuese superior a un kilómetro, la empresa proporcionará **un medio de transporte con una periodicidad al menos de tres veces por semana**, para que las trabajadoras puedan desplazarse hasta el núcleo urbano más próximo en caso de no contar con acceso a transporte público cercano, a realizar sus compras o gestiones personales o legales.

• • • • •

11 Art. 39 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. BOE, 10, de 12 de enero de 2000, Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024 publicada el 30 de diciembre de 2023. BOE, 313, Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva. *Boletín Oficial de Huelva*, 38, de 24 de febrero de 2023

5. Fácil comunicación: En caso de no hallarse cerca del núcleo urbano, la normativa recomienda que en aquellos alojamientos con capacidad superior a 30 plazas, se solicite a una operadora de servicios de telefonía y comunicaciones la instalación de un teléfono y la red o dispositivos de acceso necesarios, para uso de los trabajadoras.

En cualquier caso, cuando los alojamientos se vean afectados en su proximidad por un nulo o deficiente acceso a las redes de telefonía móvil, se tratará de garantizar la cobertura o acceso desde ellos a redes WIFI, sin coste adicional, que permitan la comunicación con el exterior.

6. Entrega de llaves a las trabajadoras: Los accesos a las viviendas deberán estar provistos de cerraduras u otros elementos de seguridad. Se garantizará la libre entrada y salida de las trabajadoras, bien facilitándoles las llaves necesarias para acceder hasta su vivienda, bien garantizando la presencia durante las 24 horas de un vigilante que facilite el acceso seguro hasta y desde la vía pública o mediante otro procedimiento igualmente eficaz.

Instalaciones y servicios de las viviendas

1. Agua: la empresa ha de garantizar **los suministros tanto de agua como de electricidad.**

El agua debe estar asegurada y tener una distribución permanente, así como presión y caudal suficiente. Los acumuladores de agua caliente tendrán la capacidad necesaria para suministrar agua caliente para todas las ocupantes del alojamiento.

Aún en el caso de que la red general de abastecimiento de agua y/o saneamiento no llegue a las viviendas donde se encuentren alojadas las trabajadoras, será obligatorio que la empresa almacene agua potable en depósitos que permitan una adecuada limpieza y desinfección, con capacidad mínima de suministro de **10 litros por persona residente y día**, o bien se garantice su suministro y disponibilidad las 24 horas al día mediante cisternas legalmente autorizadas.

El abastecimiento de agua sanitaria podrá realizarse también con agua de pozo siempre que esté autorizado y sanitariamente testado.

2. Electricidad: los alojamientos deberán disponer de luz eléctrica y su instalación ajustarse a la normativa vigente, pudiendo el suministro realizarse mediante otras fuentes alternativas permitidas como generadores, placas solares fotovoltaicas, etc.

El alojamiento deberá contar con una iluminación adecuada que garantice la seguridad en los accesos exteriores e inmediaciones de la vivienda.

3. Servicio de basuras: la normativa no regula la obligación de la empresa, sino de los ayuntamientos respecto al servicio de basura. Deben existir contenedores diferenciados para cada tipo de basura, de acuerdo con la normativa regional y/o municipal. Será el Ayuntamiento competente quien los instale y se ocupe de su retirada periódica.

4. Botiquín de primeros auxilios: las viviendas deben contar con botiquín de primeros auxilios.

Para la prevención de incendios y emergencias, se recomiendan pararrayos y salidas de emergencia. Los alojamientos deben estar provistos de los medios y aparatos adecuados que permitan una regulación y uso energético eficientes capaces de mantener los lugares de estancia con temperaturas admisibles y correctas para la salud.



La normativa también recomienda a la empresa que en los alojamientos con capacidad superior a 50 plazas exista alumbrado de emergencia y de un plan de evacuación debidamente señalizado.

5. Desinfección: en cuanto a desinfección, se recomienda seguir la normativa vigente.

Las características de las dependencias deben ser las siguientes:

1. Dormitorios. Es recomendable que el espacio total habitable del dormitorio alcance un mínimo de 3,5 m² por persona. Se aconseja que el número de trabajadores por dormitorio no supere el de 6. No obstante, el número de trabajadores por dormitorio estará en función de la estructura del alojamiento y de la superficie del propio dormitorio, debiendo ser la superficie mínima por cama o litera de dos pisos de 4 m².

Todos los alojamientos deberán disponer de **una cama por cada persona alojada**. Camas individuales dotadas de colchón y almohada, de unas dimensiones mínimas de 0,90 x 1,80 m.

Si se tratase de literas, es aconsejable que no superen los dos niveles de altura y consten de un acceso seguro.

Deberá disponer también de:

- Un **armario o taquilla individual por persona**, provistos de llave, para que cada trabajadora pueda guardar efectos personales o de valor.
- Una **silla y una papelera** por dormitorio.
- Un **enchufe eléctrico**.

Además, a cada trabajadora se le facilitará, al menos, un juego de sábanas y, dependiendo de la climatología (por debajo de 15 grados), las mantas necesarias.

2. Salón-comedor. En los **alojamientos tipo vivienda tradicional y módulo-apartamento**, la superficie mínima recomendable para el **salón-comedor debe ser de 12 m² o de 15 m²** cuando el comedor tenga incorporada la cocina, **por cada 6 personas**. Estas superficies mínimas se incrementarán 2 m² más por cada persona que exceda de 6.

En los alojamientos **tipo unidad-dormitorio**, la **superficie recomendable del salón-comedor será de 12 m²**, que se incrementará en 0,5 m²

por residente adicional. No obstante, cuando la utilización del comedor se realice por turnos, la superficie total se determinará de la forma expuesta anteriormente, en función del número de comensales y no de residentes.

En todos los alojamientos, el comedor contará con el mobiliario necesario de mesas y sillas, según el número de personas alojadas o comensales permitidos en cada turno, si los hay.

3. Cocina: los alojamientos dispondrán de una **cocina equipada con sus elementos básicos: cocina, fregadero, instalación de gas o eléctrica, extractor de humos, frigorífico y lavadora** (esta última cuando no exista lavadero automático común), así como de al menos un armario, alacena o elemento para almacenamiento de alimentos o en número y dimensiones suficientes en función del número de usuarios, y de los enseres necesarios para la preparación o cocción de los alimentos (microondas, ollas, cazos, sartenes, etc.)

4. Aseo y servicios higiénicos: cada cuarto de baño/aseo estará equipado, al menos, por:

- Un lavabo.
- Un inodoro/retrete.
- Una ducha y plato de ducha o una bañera con ducha.
- Un espejo.
- Armarios o baldas para la ropa y los efectos personales de higiene.
- Un punto de luz y una toma de corriente.

En todos los alojamientos se deberá disponer de un lavabo, un inodoro y una ducha por cada 6 u 8 plazas.

Otras características que deben cumplir los alojamientos:

- La **altura recomendable** en las dependencias habitables será de 2,30 a 2,50 metros, en ningún caso podrá ser inferior a 2,20 metros.
- La **iluminación y la ventilación**, particularmente en las zonas más utilizadas por los residentes, deben ser naturales, directas, adaptables y compatibles con la garantía de la intimidad, para lo cual, será obligatoria la instalación en todas las ventanas de la vivienda de elementos o mecanismos que aporten protección e intimidad, como, por ejemplo, cortinas o persianas.
- **Las paredes y tejados** deben estar aislados y las puertas exteriores deberán cerrarse con llave y abrirse fácilmente. Las paredes deberán estar cubiertas de baldosas, cal o cemento y el suelo con baldosa de cerámica o material sólido, susceptibles de limpieza. En el caso de que el alojamiento sea en módulos prefabricados, los materiales empleados en el exterior deberán garantizar su aislamiento y los del interior garantizar las condiciones de higiene necesaria.
- **Las ventanas** deberán ser aislantes y poder abrirse y cerrarse sin dificultad.
- **El suelo:** es conveniente que la pavimentación de los alojamientos ubicados fuera del núcleo urbano tenga una anchura de al menos 80 cm.

El incumplimiento de estas garantías por la persona empleadora podrá ser objeto de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el [Anexo III](#) de esta guía puede encontrarse un modelo de denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social específico para casos de infracciones en materia de vivienda.

II. Alternativa habitacional

A menudo nos encontramos con trabajadoras que finalizan su relación laboral antes del retorno previsto. Esto se debe bien a motivos de salud o por resolución del contrato por parte de la empresa. **El retorno de estas trabajadoras se dificulta porque no han podido obtener suficiente renta para cubrir los gastos que le ha supuesto desplazarse hasta Huelva**

para la campaña de la fresa, por lo que no pueden costearse el billete de retorno.

Para estas trabajadoras la situación empeora cuando la pérdida del contrato de trabajo supone también la pérdida de la vivienda. Sin redes familiares ni renta, esta situación de vulnerabilidad se convierte, para las trabajadoras, en el origen de otras muchas violencias.

Es importante saber que la empresa está obligada a seguir poniendo a disposición de la trabajadora un alojamiento cuando concurren causas sobrevenidas de fuerza mayor que le impida retornar a su país. En estos casos, la obligación se extenderá hasta la finalización de las citadas causas.

El incumplimiento de esta garantía por el empleador podrá ser objeto de denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Igualmente, recomendamos contactar con los siguientes recursos de acogida temporal en el caso de que la empresa no cumpliera su obligación de seguir procurando alojamiento a la trabajadora:

Casa de Acogida Santa María de Cáritas Diocesana de Huelva es un recurso residencial de carácter temporal que acoge a personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad o exclusión social y desean plantearse unos objetivos vitales acordes con una vida normalizada y autónoma.

Esta casa proporciona alojamiento y manutención, cubriendo las necesidades básicas de las personas acogidas. Además, favorece la integración social de la persona acogida y su autonomía personal, y favorece acciones que ayudan a la sensibilización social y promoción de las personas que sufren la marginalidad a fin de crear una visión más integradora y humana.

Santa María de los Milagros es una casa de acogida para personas en situación de sin hogar y que, además, atraviesan una enfermedad. Se encuentra en la sede de Cáritas Diocesana de Huelva y en ella se acoge a personas con diferentes realidades: personas inmigrantes que salieron de sus países con esperanza de encontrar un futuro mejor y se encontraron con una enfermedad que se lo impidió, personas en situación de sinhogarismo y que cuando caen enfermas necesitan unos cuidados específicos, personas abandonadas por sus familiares porque la enfermedad se convierte en un peso para ellos... En definitiva, la casa es un espacio de recuperación y fortalecimiento de su salud. Durante el periodo que estén en la casa,

las personas tienen cubiertas todas sus necesidades básicas, tratamiento médico, acompañamiento, actividades para la mejora personal y de autoestima”.

Cáritas Huelva.

-  C/ Dr. Cantero Cuadrado, 1, 21004 Huelva
-  959 24 52 26
-  <https://www.caritashuelva.org/>

III. Vías de denuncia

A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La normativa¹² permite denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social los incumplimientos de las empresas respecto a los locales, viviendas, u otros lugares habilitados, en los que residan, **se alojen o puedan permanecer las trabajadoras por razón de su trabajo** durante los períodos de descanso, aun cuando no se encuentren en las empresas, centros y lugares de trabajo en que se ejecute la prestación laboral y hayan sido puestos a su disposición, en cumplimiento de una obligación.

Una vez que los alojamientos son puestos a disposición de las personas trabajadoras, éstos pasan a constituir un elemento de la relación laboral, resultando imprescindible que reúnan las adecuadas condiciones de higiene, salubridad y habitabilidad, de acuerdo con el deber de protección de la empresa¹³.

Véase el apartado de [Cómo presentar denuncia ante la inspección laboral](#).

Al Defensor del Pueblo Andaluz (dPA)

Otra vía de denuncia es la que habilita el dPA, donde también pueden presentarse denuncias por la vulneración de derechos en estos temas completando el siguiente formulario:

-  Formulario web para contactar con el dPA: <https://defensordelpuebloandaluz.es/el-defensor-a-un-clic-formulario>
-  Calle Reyes Católicos, 21. Sevilla
-  954 21 21 21
-  defensor@defensordelpuebloandaluz.es

12 Art. 19.1 a) de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *BOE*, 174, de 22 de julio de 2015.

13 Art. 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL). *BOE*, 269, de 10 de noviembre de 1995



<https://defensordelpuebloandaluz.es/>

En el anexo IV se presenta un [Modelo de queja](#)

2.2. Recursos en materia de vivienda para las trabajadoras migrantes que habitan los asentamientos

Las problemáticas a las que se ven abocadas las personas trabajadoras que habitan los asentamientos chabolistas son innumerables y con un factor mayor de agravamiento para las mujeres que lo habitan. Ha de tenerse en cuenta que estos asentamientos chabolistas proliferan en los municipios cercanos a las explotaciones agrarias y son un conglomerado de varios cientos de chabolas construidas con pallets, cartón, plástico y mantas, sin acceso a agua potable, sin servicio eléctrico ni servicios de recogida de basura.

En este apartado presentamos los recursos a los que se puede acceder para la cobertura de necesidades básicas de personas que habitan los asentamientos chabolistas. Así mismo, presentamos las vías de obtención del empadronamiento para las personas que habitan los asentamientos chabolistas.

I. Recursos para coberturas de necesidades básicas

Accem

ACCEM tiene abierto en el municipio de Palos de la Frontera un Centro de Día de Emergencia Social (CE-DIES) que ofrece a las personas que habitan los asentamientos chabolistas de la zona:

- Atención directa, asesoramiento

- Cobertura de necesidades básicas:

- **Servicio de desayunos y meriendas.**
- **Servicio de lavandería:** bajo cita previa, una por persona a la semana.
- **Higiene personal:** el centro de día cuenta con lavabos y duchas para facilitar la higiene personal. Los turnos de ducha se dan cada mañana junto a un kit de higiene compuesto por gel/champú, toallas desechables, chanclas y útiles para el afeitado (si se demanda).

- **Carga de dispositivos electrónicos:** hay disponibles en el centro un total de 72 tomas para la carga de dispositivos electrónicos, que se recogen y anotan en las primeras horas de la mañana para su entrega al final de la jornada.
- **Carga de agua potable:** se dispone de tres puntos de carga de agua potable.
- **Servicio de taquillas:** el centro tiene 24 taquillas para que las personas usuarias del mismo puedan guardar sus maletas y pertenencias temporalmente.
- **Servicio de ropero:** a demanda de las personas que lo requieren, se cita para recogida de ropa.

 C/ Jota, polígono San Jorge, nave 247. Palos de la Frontera (Huelva)

 959 530 300

 huelva@accem.es

 <https://www.accem.es/tag/huelva/>

Asociación Nueva Ciudadanía por la Interculturalidad (ASNUCI)

Cuenta con un Centro de estancia diurna en la localidad de Lepe en funcionamiento ininterrumpido los 365 días del año.

Servicios:

- Asesoramiento y acompañamiento social y jurídico
- Servicios de duchas
- Lavandería
- Carga de teléfonos móviles
- Conexión wifi
- Sala de esparcimiento
- Alojamiento colectivo temporal para personas migrantes en la localidad de Lepe (con capacidad para 6 mujeres y 32 hombres). En funcionamiento desde marzo del año 2021.

 Calle Esparteros núm. 3, Polígono Industrial El Prado, Lepe. Huelva



658 96 80 38 | 637 106 800 (llamadas y whatsapp)



asnuci@gmail.com

Asociación Huelva Acoge

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SOCIAL: Servicios:

Información y asesoramiento sobre recursos sociales, sanitarios y de alojamiento, así como los mecanismos de acceso a los mismos.



Miércoles por la mañana.



605802613/ 620232042/ 687652998



Avda. Alemania nº9-bajo. Huelva 21002



959 285 072/ 605 802 613/620 232 042



www.huelvaacoge.org

II. Vías de obtención del empadronamiento

Las personas temporeras migrantes que habitan los asentamientos chabolistas encuentran importantes trabas administrativas para poder ejercer su derecho al empadronamiento, lo cual afecta al ejercicio de otros derechos. A pesar de que la normativa sobre empadronamiento establece el derecho de una persona a empadronarse en el domicilio que habite aunque este sea una infravivienda, como chabolas, caravanas, cuevas, e incluso ausencia total de techo, existe una reticencia en los ayuntamientos en cuyo término se albergan asentamientos, a empadronar a quienes residen en ellos.

El **padrón** es un registro administrativo donde constan los datos de las personas que residen en un municipio. La normativa¹⁴ recoge que **“toda persona que viva en España está obligada a inscribirse en el Padrón del municipio en el que resida habitualmente”**, así como que “el conjunto de personas inscritas en el Padrón municipal constituye la población del municipio”.

La **vecindad** se adquiere en el mismo momento en que la persona se inscribe en el Padrón. **El empadronamiento es por tanto un deber y un derecho para la ciudadanía.** Los ayuntamientos tienen las competencias para realizar el empadronamiento y para ello, cuentan con la Oficina de Padrón Municipal como

órgano específico para su gestión correspondiente contando para ello con la colaboración de las Policías Locales y los Servicios Sociales.

Trámite general para el empadronamiento

El trámite debe realizarse en el Ayuntamiento del lugar donde se vive de manera permanente.

Cada ayuntamiento puede establecer distintas vías para solicitar el empadronamiento: de forma presencial, con o sin cita previa, online o por teléfono.

Es posible que también requieran una documentación específica para hacer el trámite de la inscripción. En la oficina de atención a la ciudadanía del Ayuntamiento o en la respectiva página web deben facilitar esta información respecto a la documentación requerida.

Ayuntamiento Almonte

-  Plaza Virgen del Rocío, 1
-  959 450 929 / 959 450 419

Servicio de atención al ciudadano (SAC):

-  C/ Santiago, 6-A. Almonte. Huelva
-  959 450 419 / 959 450 92
-  sac@aytoalmonte.es
-  Cita previa:
<https://citapreviaaytoalmonte.com/index.php/en-almonte/>

Ayuntamiento de Cartaya

Departamento de atención al ciudadano (D.A.C.):

-  Plaza Redonda, 1, Cartaya. Huelva
 -  959 390 000 / 959 390 220
 -  <https://ayto-cartaya.es/es/servicios-publicos/departamento-de-atencion-al-ciudadano-dac>
- Instrucciones cita previa: https://www.youtube.com/watch?v=_eNwa4jqr3g

Ayuntamiento de Bonares

-  Plaza de la Constitución, 1. Bonares Huelva

-  959 366 001 / 959 366 026
-  <http://www.bonares.es/es/>

Ayuntamiento Lepe

Servicio de gestión directa al ciudadano:

-  Plaza de España 1. Lepe, Huelva
-  959 625 010
- Cita previa:
 607541989
-  citaprevia@lepe.es
-  <https://ayuntamiento.lepe.es/>

Ayuntamiento Lucena del Puerto

-  Plaza Constitución, 1. Lucena del Puerto. Huelva
-  959 36 00 01
-  <https://www.lucenadelpuerto.es/es/>

Ayuntamiento Moguer:

Servicio de atención a la ciudadanía:

-  C/Castillo, s/n, Moguer, Huelva
-  Teléfono: 959 372 193
-  sac@aytomoguer.es / cim@aytomoguer.es
-  <http://www.aytomoguer.es/es/>
-  Formulario empadronamiento:
<https://www.aytomoguer.es/export/sites/moguer/es/galleries/servicios-de-atencion-a-la-ciudadania/01.-Solicitud-de-Alta-en-Padron-.pdf>
-  Cita previa: <https://www.aytomoguer.es/es/servicios/SAC-Cita-Previa/solicitar>

Ayuntamiento Palos de la frontera

Servicio de atención al ciudadano (S.A.C.):

-  C/ Andalucía, s/n. Palos de la Frontera. Huelva
-  959 100 032
-  sac@palosfrontera.es
-  <https://palosfrontera.com/>

Lo más habitual es que a las personas migrantes soliciten la entrega de la siguiente **documentación**:

- Original y copia del contrato de alquiler de vivienda o título de propiedad. O cualquier documentación que permita acreditar que se vive en la casa en la que se pretenda empadronar la persona solicitante.
- Pasaporte y/o NIE, original y copia.

Las trabajadoras migrantes **podrán inscribirse en el padrón municipal aunque no cuenten con una autorización de residencia en España**.

Una vez que la persona esté inscrita en el padrón municipal se podrá solicitar el certificado de empadronamiento. Este documento es expedido por el ayuntamiento y acredita que la persona tiene un domicilio fijado en España.

Se detectan las siguientes prácticas de las administraciones competentes que constituyen **trabas en el acceso al empadronamiento** a personas migradas que habitan en infraviviendas ubicadas en asentamientos:

1. Si los ayuntamientos no conceden citas para hacer los trámites de solicitud de empadronamiento a las personas migrantes que habitan los asentamientos.

Recomendaciones:

- a. Ante esta situación, recomendamos asistir acompañada a la oficina municipal cuando se vaya a solicitar. Véase alguna de las entidades referidas en el siguiente apartado.
- b. Es aconsejable tener testigos de esta situación para las vías de denuncia que se puedan articular.

2. Si deniegan el empadronamiento por ser el domicilio en el asentamiento de difícil ubicación, y no poder ser localizado en las visitas de comprobación.

Recomendaciones:

- a. Adjuntar a la solicitud de empadronamiento fotografías aéreas de la ubicación de las chabolas, e incluso una geolocalización de esta para que puedan ser situadas de manera concreta.
- b. Si las chabolas están numeradas o existe algún tipo de señalización de calles o parcelas en el

asentamiento ha de referirse de la manera más detallada posible en la solicitud.

3. Si exigen un exceso de documentación a la persona solicitante más allá de la que establece la normativa. No existe un protocolo único, cada ayuntamiento demanda la documentación que estima oportuna y en algunos casos existe una exigencia y obligatoriedad de documentos que no están regidos en el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, dificultando o impidiendo en última instancia la inscripción del empadronamiento de la persona solicitante.

Recomendación: estas prácticas pueden ser demandadas ante la jurisdicción contencioso-administrativa pues como ya resolviera en su día el Juzgado Contenciosos Administrativo nº 3 de Huelva¹⁵: “tan pronto como adquiriera la convicción de que los datos que constan en la inscripción del padrón se ajustan a la realidad, (el ayuntamiento) deja de estar facultado para pedir al vecino ulteriores justificantes que acrediten aquel hecho. Y, en concreto, el título que legitime la ocupación de la vivienda”. De este modo, con las pruebas de más que presentan las vecinas y los vecinos en su solicitud sería más que suficiente. En este sentido, agrega que “el art. 59.2 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Administraciones Locales no atribuye a éstas ninguna competencia para juzgar cuestiones de propiedad, de arrendamientos urbanos o, en general, de naturaleza jurídico-privada”.

Las acciones judiciales ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa son procesos largos y con cierta dificultad por lo que el acompañamiento de entidades sociales es fundamental.

Las temporeras migrantes tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita también ante la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa al igual que ante la Jurisdicción Social. Para conocer el trámite de solicitud de asistencia jurídica gratuita para emprender acciones judiciales véase el apartado “¿Cómo se presenta la demanda ante el Juzgado de lo Social?” del Capítulo 1.

4. Las personas migrantes que habitan los asentamientos se encuentran con una **carencia de información y asesoramiento** por parte de la oficina municipal para cumplimentar la solicitud de empadronamiento y trabas idiomáticas.

Recomendación: ante esta situación, recomendamos asistir acompañada a la oficina municipal cuando se vaya a solicitar. Véase alguna de las entidades referidas en el siguiente apartado.

5. Otra práctica habitual de los ayuntamientos ante la solicitud de empadronamiento en un asentamiento chabolista consiste en **no entregar a la persona solicitante acuse de recibo de la solicitud** así como no dar respuesta administrativa a la misma.

El ayuntamiento cuenta con 3 meses máximo¹⁶, desde la fecha de entrega de la solicitud, para dar una respuesta y/o hacer los requerimientos necesarios. Si no lo hace opera el silencio administrativo positivo. Sin embargo, al no facilitar resguardo de la presentación la persona solicitante no tiene forma de acreditar la presentación.

Recomendación: Para documentar las copias registradas puede presentarse la solicitud a través en cualquier otra administración pública o de una oficina de Correos. Así, ante la falta de respuesta de la administración podría acreditarse el empadronamiento con la solicitud realizada a través de cualquier otro registro.

6. En los últimos años, han existido prácticas generalizadas por algunos ayuntamientos consistentes en **denegar de manera general el empadronamiento en asentamientos chabolistas a pesar que la normativa permite** a una persona a empadronarse en el domicilio que habite, aunque este sea una infravivienda -como chabolas, caravanas, cuevas, e incluso ausencia total de techo¹⁷-. Este tipo de viviendas pueden y deben figurar como domicilios válidos en el Padrón.

Recomendación: Ante esas situaciones generalizadas, recomendamos interponer queja ante el Defensor del Pueblo, sin perjuicio de las acciones judiciales que se puedan ejercerse.

Se puede hacer llegar al **Defensor del Pueblo** el escrito firmado de queja a través de estos medios:



954 21 44 97



C/ Reyes Católicos, 21. 41001 Sevilla



registro@defensor-and.es



Con firma digital: <https://www.defensordelpuebloandaluz.es/el-defensor-a-un-clic-formulario>

En el anexo IV puede encontrarse un [modelo de queja ante el Defensor del Pueblo](#) en caso de vulneración de derecho al empadronamiento a las temporeras migrantes que habitan los asentamientos chabolistas en el contexto de la explotación agraria del fruto rojo en Huelva.



16 Resolución de 29 de abril de 2020, de la Subsecretaría, por la que se publica la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal. BOE, 122, 2 de mayo de 2020.

Art. 24. de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. BOE, 236, de 2 de octubre de 2015.

17 Resolución de 29 de abril de 2020, de la Subsecretaría, por la que se publica la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal. BOE, 122, 2 de mayo de 2020

Entidades que prestan orientación y acompañamiento en materia de empadronamiento:

Asociación Huelva Acoge



Avda. Alemania nº9-bajo. Huelva



959285072/ 605802613/620232042



www.huelvaacoge.org

Asociación Nueva Ciudadanía por la Interculturalidad (ASNUCI)



Calle Esparteros número 3, Polígono Industrial El Prado, Lepe, Huelva



658 96 80 38 | 637 106 800 (llamadas y whatsapp)



asnuci@gmail.com

Asociación Pro- Derechos Humanos de Andalucía (APDHA)



Avda. de Andalucía. 11 Bajos. Huelva



959 26 02 54 / 691 49 55 98



huelva@apdha.org



<https://www.apdha.org/huelva/>

Fundación Cepaim



Calle Camarada López Luque, CP 21007



673 393 413 / 673 393 425



huelva@cepaim.org



<https://www.cepaim.org/>

<https://www.cepaim.org/donde-trabajamos/andalucia-y-ceuta/>



Lunes a viernes: Mañanas de 9 h a 15 h.

Lunes a jueves: Tardes de 16 h a 19 h

Capítulo 3

Los derechos de las
trabajadoras migrantes en
el ámbito de la salud



Los **obstáculos principales** que suelen aparecer en el ejercicio del derecho a la salud para estas trabajadoras son los siguientes:

- Dificultades de acceso al servicio de salud por obstáculos **formales**: falta de información sobre derechos y ausencia de documentación que se exige para obtener la tarjeta sanitaria.
- **Barreras culturales e idiomáticas**: los centros de salud no cuentan con mediadores interculturales e intérpretes.
- Barreras físicas de acceso: la **distancia** de las fincas de los centros urbanos donde se encuentran los centros de salud y falta de transporte público.
- **Horarios de atención y de citas** coincidentes con el horario de trabajo.

3.1. Los servicios de atención, prevención y promoción de la salud

I. ¿Quién tiene derecho a los servicios de salud?

Todas las administraciones sanitarias -a partir del 14 de julio de 2022- están **obligadas a garantizar la ausencia de cualquier forma de discriminación en el acceso a los servicios y en las prestaciones sanitarias**, promoviendo acciones que garanticen ese acceso a los grupos con necesidades sanitarias específicas, así como desarrollando planes y programas de adecuación sanitarios.

La comunidad autónoma de **Andalucía garantiza la asistencia sanitaria universal**. Las temporeras migrantes, independientemente de su situación administrativa, como cualquier persona, tienen derecho a las prestaciones y servicios de salud por el hecho de residir en cualquier municipio de Andalucía. Tienen derecho por tanto a:

- Acceder **a todas las prestaciones del sistema sanitario de salud**.
- La **libre elección de profesional (médic@) y de centro sanitario**.
- **La información sobre los servicios y prestaciones** del sistema, así como de los derechos que les asisten.

En cualquier centro de salud u hospital del Sistema de Salud Andaluz **atienden a cualquier persona POR URGENCIAS sin exigir tarjeta sanitaria ni ninguna otra documentación**.

La trabajadora migrante puede asistir al centro de salud sin intérprete y solicitar que se utilice el Servicio de tele traducción simultánea. Si no desea que la acompañe alguien en la consulta médica tiene derecho a ingresar sola:

El Servicio Andaluz de Salud dispone de un servicio de tele **traducción simultánea en 37 idiomas y accesible las 24 horas del día, los 365 días del año**, que permite que se lleve adelante la conversación a tres entre el profesional sanitario, la persona usuaria y el traductor, en la que cada persona se expresa en su idioma.

El profesional para hacer uso de este servicio debe realizar una llamada al número 211 080 (desde una línea de red corporativa), o bien al teléfono 953 011 080 a través de un terminal fijo o móvil.

La Junta de Andalucía ofrece el centro de información y servicios

‘Salud Responde’



955 54 50 60



saludresponde@
juntadeandalucia.es

A través de Salud Responde es posible realizar consultas, resolver trámites y – una vez se cuenta con el número único de Historia de Salud de Andalucía (NUHSA)- es posible solicitar citas médicas. Salud responde cuenta con el servicio de traducción.

Para la asignación de médico para la atención primaria de la salud, debe estar dada de alta en la seguridad social y tener **un número único de Historia de Salud de Andalucía (NUHSA)** asignado. Este número no se tramita a través del teléfono de “Salud Responde” sino **directamente en los centros de salud** y es independiente a la tarjeta sanitaria. Es posible tener número NUHSA aún sin tener una tarjeta sanitaria.

II. ¿Qué es la tarjeta sanitaria?

La tarjeta sanitaria es un **documento administrativo** que acredita los datos básicos de identificación del titular de la tarjeta, así como su derecho a prestación farmacéutica y al servicio de salud o entidad responsable de la asistencia sanitaria. Esta tarjeta **da acceso a los servicios sanitarios** del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA).

La lectura y comprobación de los datos que se recogen en la tarjeta sanitaria debe ser accesible técnicamente en todo el territorio del Estado y para todas las Administraciones Públicas.

El Servicio Andaluz de Salud exige estar en posesión de Tarjeta Sanitaria de Andalucía pero **no puede negar asistencia sanitaria porque la persona carezca de tarjeta.**

III. ¿Qué derechos concede?

- Elegir personalmente al profesional de medicina general o de pediatría.
- Tener un número único de Historia Clínica para el acceso a sus datos clínicos en cualquiera de los centros sanitarios públicos.
- Cambiar de profesional médico de referencia.
- Obtener citas en la **Oficina Virtual** del Sistema Sanitario Público de Andalucía:



<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/saludyconsumo/servicios/oficina-virtual.html>

IV. Cómo obtener la tarjeta si tienes autorización de residencia y trabajo

Las trabajadoras que tienen autorización de residencia y trabajo para iniciar el trámite para la obtención de la tarjeta sanitaria, **deben presentar, en el Centro de Salud más cercano al domicilio donde residan,** la siguiente documentación:

- Impreso de solicitud relleno:



https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-mediafile_sasdocumento/2022/Formulario_solicitud_tarjeta_andalucia.pdf

- Pasaporte.
- Tarjeta de la Seguridad Social, si la tienen.

Al dar de alta a las trabajadoras, se les asigna un **número de afiliación a la Seguridad Social**, a la hora de solicitar la tarjeta sanitaria o si tienen una urgencia, el Servicio Andaluz de Salud les asigna un **número de historia de salud de Andalucía (NUHSA)** que comienza por AN.

V. El caso especial de las trabajadoras migrantes contratadas en origen

En el caso de las temporeras migrantes contratadas en origen, al no tener residencia permanente, **se les expide una tarjeta sanitaria como desplazadas por el tiempo de duración de su contrato de trabajo (máximo un año).** Desde el inicio del contrato estas trabajadoras tienen número de tarjeta sanitaria donde se vuelcan todos los datos relativos al titular de la tarjeta. Este número de tarjeta se tiene adjudicado aunque no se les expida una tarjeta sanitaria física. En la práctica, por la propia duración de la campaña y la carga de trabajo que tengan los centros de salud, no resulta posible obtener la tarjeta física.

VI. Cómo obtener la tarjeta sanitaria cuando se está en una situación administrativa irregular

En las páginas web de la Junta de Andalucía y del Servicio Andaluz de Salud se informa que, entre otros requisitos, la solicitante **debe estar empadronada en un municipio andaluz y residir en él** para tener acceso a la tarjeta sanitaria, sin embargo, **existe la posibilidad de solicitar la tarjeta sanitaria como desplazada** de otras Comunidades Autónomas, inmigrantes y extranjeros.

Las mujeres migrantes que están en una situación administrativa irregular por carecer de autorización o de residencia y trabajo **pueden obtener la tarjeta sanitaria como desplazada.** Para ello, deben asistir al Centro de Salud con su pasaporte y completar el formulario de solicitud de tarjeta sanitaria. La trabajadora social del centro las evaluará y le crearán el alta de “desplazado” de manera temporal.

En algunos Centros de Salud pueden solicitar requisitos adicionales como estos:

- **Documento de no tener reconocido el derecho a la asistencia por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).**

Consejo ante esta situación Si la persona NO TIENE permiso de residencia, **debe insistir en que el INSS no le reconoce la Asistencia Sanitaria por su situación administrativa.** El INSS no tramita ningún documento que acredite esta situación a personas sin permisos de residencia y trabajo.

- **No tener reconocido el derecho a la exportación de la asistencia sanitaria desde el país de procedencia.** Para esto habrá que cumplimentar el modelo que será facilitado en el Centro de Salud.
- **Documento que acredita al titular el “Reconocimiento Temporal de Asistencia Sanitaria en Andalucía”,** y que supone igual cobertura sanitaria pública a la de cualquier persona en Andalucía.

Este documento puede tener **una validez de entre un periodo de un mes y un año, prorrogable** siempre que sea necesario y se mantenga la circunstancia de irregularidad administrativa. No es una tarjeta en sí, se trata de un **documento en papel que acredita el derecho a la asistencia sanitaria** de su titular. Se caracteriza por llevar una serie de números que comienzan con un 6.



3.2. Derechos y prestaciones de la Seguridad Social en caso de enfermedad o accidente

En caso de enfermedad o accidente las trabajadoras acudirán a un centro de salud u hospital.

1. Cuando la trabajadora acude al centro de salud u hospital, el personal médico emitirá un parte de baja si está incapacitada para el trabajo. El **parte de baja** emitido por un profesional médico del Servicio público de salud es **un acto administrativo** que suspende el contrato de trabajo por falta de condiciones físicas.
2. El/la profesional médico **entregará dos copias del parte** de baja a la trabajadora, una para la empresa y otra para ella.
3. El servicio público de salud **remitirá el parte de baja por vía telemática al Instituto Nacional de la Seguridad Social, de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición,**
4. Desde el 1 de abril de 2023 no es necesario que la trabajadora entregue el parte de baja a la empresa, puesto que será **el propio Instituto Nacional de la Seguridad Social quien lo comunicará a las empresas** como máximo, en el primer día hábil siguiente al de su recepción en dicho Instituto.
5. Las empresas deben transmitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social, con carácter inmediato y, en todo caso, **en el término de tres días hábiles** contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica, los datos que se determinen mediante orden ministerial, a través del sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED).

En caso de **accidente de trabajo**, la empresa debe notificar a través del sistema Delt@ (Declaración electrónica de Trabajadores Accidentados) el parte de accidente de trabajo en cinco días hábiles siguientes desde la fecha en que ocurrió el accidente o recaída o desde la fecha de baja médica o, en su caso, desde la fecha de notificación a la empresa de la resolución de la determinación de la contingencia de accidente de trabajo¹⁸.

18 Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.

El Sistema Delt@ envía automáticamente todos los partes de accidente firmados por la empresa a la Entidad Gestora o Colaboradora que se indique en el parte de accidente como responsable de la cobertura de la contingencia. Una vez recibido el parte de accidente, se examina, comprobando si los datos son correctos o si falta algo, en cuyo caso, se devolvería para subsanarlo.

6. Si la entidad gestora lo acepta, debe remitirlo a la autoridad laboral de Huelva en el plazo de diez días hábiles, una vez llega a ésta, lo examina y en su caso acepta, tras lo que el parte es firmado por autoridad laboral, entidad gestora y empresa y remitido a ITSS. **La empresa también está obligada a comunicar, en el plazo de 24 horas, a la autoridad laboral el accidente de trabajo, sea cual sea su gravedad, cuando afecte a 4 o más personas trabajadoras**, pertenezcan o no en su totalidad a la plantilla de la empresa en cuyo centro de trabajo ha ocurrido. Se trata de enfermedades profesionales, corresponde a la entidad gestora o colaboradora la elaboración y tramitación del parte de enfermedad profesional, debiendo la empresa facilitar la información que obre en su poder y que sea requerida para su elaboración
7. **En caso de incumplimiento por parte de la empresa, el INSS lo comunica a la Inspección de Trabajo**, lo que comportaría una infracción de carácter leve para la empresa sancionable con una multa desde 70€ hasta 750 €.
8. Si la situación de incapacidad de la trabajadora le imposibilita el regreso a su país, **su permiso de residencia y trabajo se prorrogará automáticamente** hasta que sea posible este regreso o durante el tiempo previsto para el tratamiento o el alta médica hasta el límite máximo¹⁹.
9. Igualmente, si por accidente o enfermedad la trabajadora no pudiera continuar trabajando y tampoco retornar a su país de origen, **la obligación de la empresa de procurar un alojamiento adecuado se extenderá más allá de la vigencia del contrato hasta que la trabajadora sane o pueda retornar a su país**. El incumplimiento de esta garantía por la persona empleadora podrá ser objeto de certificación

y/o verificación. Es decir, la Administración laboral, la ITSS concretamente, dentro del ámbito material de sus funciones podrá comprobar que la empresa cumple esta obligación.

En el **Anexo V** de esta guía se puede encontrar un modelo de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social específico en caso de infracciones de la empresa en materia de seguridad en el trabajo y salud.

Otras garantías para la salud de las temporeras

Las empresas que contratan a las temporeras deberán tener un plan específico de contingencia que contenga una **evaluación de riesgos** y documente las distintas **medidas organizativas, técnicas y de higiene adoptadas** en cumplimiento de las medidas de prevención e higiene (art 3.2.a Orden ISM 2021).

Si la trabajadora tiene algún **problema de salud asociado a las condiciones de salud o higiene en el trabajo**, recomendamos que en la denuncia que se interponga ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se solicite que se le requiera a la empresa este **plan específico de contingencia**. (Véase el apartado de cómo denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

Si la empresa incumpliera esta obligación recomendamos que **se ponga en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

También pueden presentarse denuncias por la vulneración de derechos en estos temas al Defensor del Pueblo Andaluz (DPA) completando el siguiente formulario:

Formulario web para contactar con el Defensor:



<https://defensordelpuebloandaluz.es/el-defensor-a-un-clic-formulario>



Calle Reyes Católicos, 21. Sevilla



954 21 21 21



defensor@defensordelpuebloandaluz.es

<https://defensordelpuebloandaluz.es/>

En el caso de que la empresa no cumpliera su obligación de seguir procurando alojamiento a la trabaja-



¹⁹ 545 días naturales desde la baja médica, según art. 174.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *BOE*, 261, de 31 de octubre de 2015.

dora que no pueda trabajar por motivos de salud (o por embarazada y parto), recomendamos contactar con los siguientes recursos de acogida temporal:

Casa Santa María de los Milagros gestionada por **Cáritas**. Atienden a personas enfermas, o convalecientes que no cuentan con otros medios. Para acceder a estas plazas se solicita a través del Hospital o también directamente solicitando a Cáritas Huelva a través de la directora de la Casa.

Cáritas Huelva.

-  Calle Dr. Cantero Cuadrado, 1, 21004 Huelva.
-  959 24 52 26

La Asociación Mujeres en Zona de Conflicto MZC cuenta cada año, durante la campaña de los frutos rojos con un recurso habitacional especialmente destinado a mujeres embarazadas o con niños/as recién nacidos que no pueden continuar trabajando ni residiendo en las fincas.

Delegación de Huelva:

-  C/ Maestro Salvador López, nº 10-12. 21002 Huelva.
-  959 251 396
-  huelva@mzc.es



3.3. Recursos de la administración pública disponibles para la atención de la salud

Servicio Andaluz de Salud

-  Cita previa y trámites: Salud Responde: 955 54 50 60
-  Urgencias 959 52 71 74

Los centros de Salud de la comarca:

Almonte

-  C/ Ballestares, s/n. Almonte, Huelva
-  959 43 98 94
-  Lunes a viernes 24 horas

Bonares

-  Av. De Niebla. Bonares. Huelva
-  959 52 46 88
-  Lunes a viernes de 8 h. a 20 h

Cartaya

-  Av. El Rompido, s/n. Cartaya. Huelva
-  959 48 92 06
-  Lunes a jueves de 8 h. a 20 h. Viernes de 8 h. a 15 h.

Lepe

-  Av del Rompido, s/n, Lepe, Huelva
-  959 48 98 35 / 955 50 50 61
-  Lunes a viernes de 8 h. a 15 h.

Lucena del Puerto

-  C/ Abajo, 11 Lucena del Puerto, Huelva
-  959 52 46 57
-  Lunes a viernes de 8 h. a 20 h.

Moguer

-  C/ El Castillo, 6 Moguer, Huelva
-  959 52 44 10
-  Lunes a viernes: 24 horas

Palos de la frontera

-  Recinto ferial, s/n, Palos de la Frontera, Huelva
-  959 52 44 47
-  Lunes a viernes 24 horas

Los hospitales de la comarca:

Cuando el motivo de su ingreso sea un accidente (de tráfico, laboral u otro tipo) o una atención por urgencias con cargo a una mutua o entidad aseguradora, **toda la documentación se le demandará a la paciente después de recibir la asistencia sanitaria que precise.**

Hospital Comarcal Infanta Elena de Huelva

-  Carretera Sevilla, s/n. 21080. Huelva
-  Centralita: 959 01 51 00
- Atención al ciudadano: 959 01 51 40
- Urgencias: 959 52 71 74

Hospital Universitario Juan Ramón Jiménez

-  Ronda Exterior Norte, s/n. 21005. Huelva
-  Centralita: 959 01 60 00
- Atención a la ciudadanía: 959 01 60 01
- Urgencias: 959 52 71 74

3.4 Salud sexual y reproductiva²⁰

El estado de salud de la ciudadanía en general pasa por una adecuada promoción de salud sexual y reproductiva, previniendo de esta forma enfermedades tanto físicas como psíquicas. Los poderes públicos tienen encomendada la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo cualquier obstáculo que impida o dificulte su plenitud.

En el caso de las trabajadoras temporeras, la falta de acceso a información sobre sus derechos relativos a la salud sexual y reproductiva y la dificultad para acceder a medios de anticoncepción las hace más

vulnerables a situaciones de violencia sexual, embarazos no deseados, enfermedades de transmisión sexual, abortos clandestinos y trastornos de estrés postraumático.

El colectivo que abordamos en esta guía está conformado por mujeres que enfrentan diferentes obstáculos para el ejercicio pleno de sus derechos en general, y en relación a la salud en particular. Muchas de las mujeres se encuentran solas, lejos de sus familias y con escasa o nula red social. La mayor parte tienen cargas familiares en su país de origen por lo que la auto-exigencia y tolerancia al malestar y dolor se acrecienta. La mayoría tienen poca formación educativa y una parte muy importante desconocen o tienen poco conocimiento del castellano, lo que es una importante barrera para el acceso a la salud. Algunas mujeres, además, se encuentran en situación administrativa irregular, lo que las hace aún más vulnerables a abusos, explotación sexual y trata, con el grave impacto contra la salud que estas situaciones conllevan.

Recursos de la administración pública disponibles para la atención de salud sexual

Teléfono de Salud Sexual y Reproductiva:

-  900 850 100
- Teléfono 24 horas al día durante los 7 días de la semana.
- Teléfono de Salud Responde: 902 505 060 - 955 545 060.

Para pedir cita y consultar el punto de información más cercano.

Teléfono de Consejería de Salud.

-  Servicios Centrales: 955 006 300

Centros de atención y asesoramiento: Toda mujer puede acudir a su centro de salud o centro de atención primaria del sistema sanitario público de Andalucía para recibir de forma gratuita información sobre interrupción voluntaria del embarazo, antes y después de la intervención, así como obtener información profesional sobre anticoncepción y sexo seguro.

²⁰ Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de Salud Sexual y Reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Real Decreto 825/2010, de 25 de junio, de desarrollo parcial de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de Salud Sexual y Reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Real Decreto 831/2010, de 25 de junio, de garantía de la calidad asistencial de la prestación a la interrupción voluntaria del embarazo.

3.5. Servicios y Recursos disponibles

Servicio de Mediación Intercultural de la Junta de Andalucía

Cruz Roja brinda el **Servicio de Mediación Intercultural** (impulsado por la Junta de Andalucía) que brinda atención socio sanitaria a las trabajadoras marroquíes en Huelva.

El servicio de **acompañamiento y acogida** que se activa desde la llegada de estas mujeres al puerto de Algeciras supone, entre otras cuestiones, la puesta a disposición de las trabajadoras de materiales informativos en distintos idiomas y sesiones informativas para facilitar el acceso a los servicios básicos previniendo así el aislamiento y la desinformación.

El **servicio 24 horas** se cubre con el teléfono de **emergencias 663706593**. Durante la temporada de campaña, la línea telefónica está operativa todo el día, los 7 días de la semana y se atiende en árabe y en español.

Cruz Roja cuenta con 11 asambleas locales en la provincia de Huelva. Cuatro de ellas enfocadas al Servicio de Mediación Intercultural para mujeres contratadas en origen, entre otras cosas. La dirección y teléfonos de las locales son los siguientes:

Asamblea Local de Huelva

-  Paseo Buenos Aires, s/n 21002 Huelva
-  959 261 211

Asamblea Local de Moguer

-  Plaza de la Soledad, s/n 21800- Moguer, Huelva
-  959 371 507

Asamblea Local de Bollullos Par del Condado

-  Avda. 28 de febrero, s/n 21710-Bollullos, Huelva
-  959 412 579

Asamblea Local de Isla Cristina

-  Puerto deportivo Local 4 21410-Isla Cristina, Huelva
-  959 332 843

Cruz Roja además de la mediación en salud, realiza actividades de promoción y sensibilización sobre la salud sexual, la prevención de la violencia, la educación afectivo-sexual, prevención del VIH-SIDA y otras enfermedades transmisibles.

Otras organizaciones

Accem

Brindan atención en el ámbito de la salud: **acompañamientos** específicos y apoyo en la **realización de trámites** como la solicitud de la tarjeta sanitaria o de ayudas económicas para la compra de medicamentos o gafas.

-  C/ Jota, polígono San Jorge, nave 247. Palos de la Frontera (Huelva)
-  959 530 300
-  <https://www.accem.es/tag/huelva/>
-  huelva@accem.es

Asociación Huelva Acoge

Programa de intervención social:

Información y asesoramiento sobre recursos sociales, sanitarios y de alojamiento, así como los mecanismos de acceso a los mismos.

-  Avda. Alemania nº9-bajo. Huelva
-  959 285 072/ 605 802 613/620 232 042
-  <https://acoge.org/huelva-acoge/>
-  miércoles por la mañana.
-  Previa cita: 605 802 613/ 620 232 042/ 687 652 998

Cáritas Huelva

Cáritas, además de disponer del recurso habitacional mencionado más arriba, trabaja en las chabolas brindando acompañamiento, información y asesoramiento sobre recursos de salud a mujeres que encuentran en los asentamientos, muchas de las cuales son ex trabajadoras contratadas en origen que no han regresado a sus países y se encuentran irregulares.

En distintos municipios de la provincia funciona Cáritas Parroquial, y se lleva adelante el Proyecto de acompañamiento a parroquias con asentamientos chabolistas en Mazagón, Moguer, Lepe, Lucena del Puerto y Palos de la Frontera.

 Cáritas Huelva. Calle Dr. Cantero Cuadrado, 1. 21004. Huelva

 959 24 52 26

 <https://www.caritashuelva.org/>

Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF)

Brinda apoyo a familias inmigrantes en situación de vulnerabilidad social. Presta todo tipo de servicios y orientación en el terreno social, educativo, laboral, sanitario, cultural y jurídico.

 C/ San José, 16, entreplanta B. 21002. Huelva.

 959 04 67 90

 codenafhuelva@codenaf.org

 <http://www.codenaf.org/>

Mujeres en Zona de Conflicto (MZC)

Cuentan con programas de prevención y promoción de la salud integral para mujeres, para mujeres inmigrantes y para las mujeres contratadas en origen. En estos brindan atención social, apoyo emocional y atención socio sanitaria. Cuentan con un equipo multidisciplinar (abogada, orientadora laboral, educadora social, psicóloga, trabajadora social).

Delegación de Huelva:

 C/ Maestro Salvador López, nº 10-12. Huelva

 959 251 396

 huelva@mzc.es

 <https://www.mzc.es/>

Capítulo 4

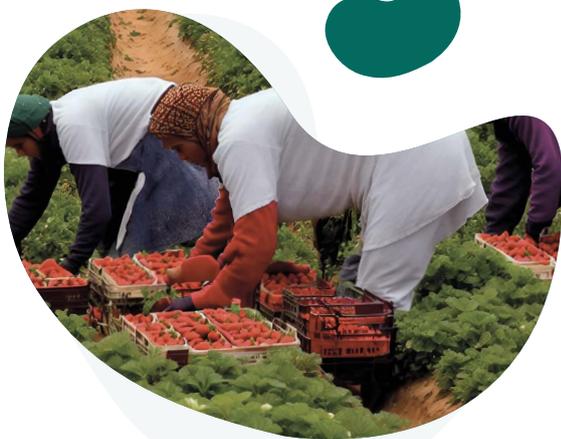
Prevención de las violencias
contra trabajadoras
migrantes



Las mujeres temporeras migrantes que trabajan en las campañas del fruto rojo en Huelva son especialmente vulnerables a distintas situaciones de violencia física, psíquica y sexual. A las **duras condiciones de trabajo** se suma el aislamiento por residir en fincas alejadas de las zonas urbanas, el **desconocimiento del idioma y de sus derechos**, en el caso de las trabajadoras contratadas en origen. En los casos de las mujeres migrantes que residen de manera permanente en la provincia, muchas de ellas lo hacen en **infraviviendas** o en asentamientos chabolistas donde son víctimas de violencia. La situación de irregularidad administrativa de las mujeres migrantes expone a las mujeres a la **explotación, maltrato y abusos** que implican daños o sufrimientos de naturaleza **física, sexual, psicológica o económica**.

En este apartado presentamos:

- **Una guía rápida y fácil para denunciar situaciones de violencia sobre mujeres** temporeras migrantes que trabajan en las campañas del fruto rojo en Huelva.
- **Servicios y recursos que la Administración pone a disposición** de las mujeres para dar información, atención y acompañamiento.
- Un **directorio de entidades** que brindan asesoramiento y asistencia jurídica a las mujeres.



4.1. Guía rápida y fácil para denunciar situaciones de violencia sobre mujeres temporeras migrantes que trabajan en las campañas del fruto rojo en Huelva

A continuación, sintetizamos las situaciones de violencia con las que más habitualmente se encuentran las mujeres jornaleras para a continuación de cada una desarrollar una breve guía de consejos y pasos a seguir:

Caso 1: Trabajadora contratada en origen. El mani-jero ²¹/otro hombre en su trabajo le propone mantener relaciones sexuales. La amenaza con hablar mal a su jefe de su trabajo si no accede.

Consejo 1: El primer consejo es preventivo. Las víctimas deben conocer que estas situaciones **son denunciabiles**. Eso sí, requieren de prueba, para ello: el mayor problema de estas situaciones es que tienen lugar a solas, por ello, una prueba podría ser **grabar en el lugar de trabajo la insinuación**, siempre que la trabajadora participe en la conversación y que en la grabación se escuche claramente hablar del chantaje que el compañero le propone.

Consejo 2: Si sus compañeras han visto la actitud del violento, es importante informarlas igualmente de que esta conducta es reprochable y **conocer si van a testificar a favor de su compañera**.

Consejo 3: Es aconsejable que la víctima **anote todas aquellas conductas que le hacen sentir mal, anotando las veces en el día en que se producen**.

Consejo 4: Si a causa de las amenazas del mani-jero/compañero, la trabajadora tiene **problemas de salud, es importante comentar en el Centro de salud la situación de la deriva el problema de la trabajadora**.

Consejo 5: Una vez **recopilada la prueba, denunciar**. Para ello, la víctima puede interponer la denuncia en uno de los siguientes lugares:

- En una comisaría de policía.
- En el cuartel de la Guardia Civil.
- o ante los dos anteriores, pero por internet si se dispusiera de firma digital.

21 Se denomina “manijero” al capataz de una cuadrilla de trabajadoras del campo.

En casos como este, donde hay proposición y amenazas, **requiere denuncia de la víctima para iniciar el procedimiento de investigación.**

Consejo 6: Respecto a la denuncia:

- Deben detallarse los episodios de acoso y coacciones, llevando todas las pruebas indicadas posibles
- La trabajadora se debe asegurar del nombre y descripción del agresor.
- Leer y releer la denuncia por si falta algo importante. Si la víctima dispone de partes médicos anteriores, se recomienda incluirlos.

Consejo 7: Todas las empresas deben disponer de un procedimiento o protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Este protocolo debe incluir un canal para denunciar cualquiera de estas conductas y debe indicar quién es la persona o personas encargadas de recibir, tramitar e investigar la queja. La investigación de la queja deberá realizarse de manera confidencial y, en ningún caso, podrá conllevar represalias hacia la persona que presenta la queja.

Si la trabajadora o sus representantes sindicales presentan la queja y la empresa no comienza la investigación se podrá denunciar ante la ITSS.

La tramitación de la queja no impide el derecho de la víctima a denunciar en cualquier momento ante la ITSS, así como ante la jurisdicción laboral o penal.

Ha de tenerse en cuenta que si se usan dos vías de denuncia, ante la Guardia Civil o Policía y también ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, esta segunda vía de la Inspección quedará suspendida hasta que se resuelva la vía penal.

Caso 2: Además del supuesto anterior, el superior/compañero realiza tocamientos en el lugar de trabajo/en el transporte al trabajo

Consejo 1: Todos los consejos 1 a 7 del caso anterior son aplicables también en esta situación. También en este caso, es importante **considerar el problema de la prueba.** No hay un listado de pruebas preestablecido. Una prueba puede ser por ejemplo **fotografías de otras compañeras del tocamiento. No es recomendable quedarse a solas con el superior/compañero,** una prueba podría **ser grabar en el lugar de tra-**

bajo/transporte al lugar de trabajo, participando la trabajadora en la conversación y escuchándose en la grabación claramente al superior/compañero reconocer que le ha hecho tocamientos.

Es clave contar con pruebas, si es posible, aportando el **testimonio de otras personas que han presenciado los hechos.** (Consejo 2 del caso 1)

Caso 3: Además de lo anterior, la trabajadora está en periodo de prueba, lo que su compañero/superior le recuerda para que acceda a sus requerimientos si quiere conservar su empleo. A la trabajadora le genera pánico perder su trabajo y volver a su país sin haber logrado las expectativas económicas con que vino a España.

Consejo 1: Todos los consejos 1 a 7 del primer caso y 1 del segundo caso son aplicables. En este caso, nuevamente hacemos hincapié en la **importancia de obtener pruebas.** Pueden ser **fotografías** de los hechos, **grabaciones** donde el violento hace la proposición o reconoce que le ha hecho tal proposición. Repetimos la importancia de recabar todas las pruebas posibles.

Caso 4: Trabajadora en situación administrativa irregular, necesita trabajar, tiene familia en su país de origen a la que necesita enviar dinero, todos dependen de ella para subsistir. No habla castellano. Un hombre le ofrece trabajo que cobra por día, pero para ello le dicen que tiene que mantener relaciones sexuales con él.

Aclaración 1: La situación de irregularidad no impide poder denunciar los delitos cometidos en territorio español.

Aclaración 2: Cualquier persona que haya presenciado un delito tiene el deber denunciar.

Consejo 1: Todos los consejos 1 a 7 del primer caso y 1 del segundo y tercero son aplicables. Las vías de denuncia son las mismas que hemos señalado en el consejo 5 del caso primero.

Consejo 2: Que la trabajadora anote, guarde o envíe la geolocalización de donde va a trabajar y a qué hora.

Caso 5: Trabajadora en situación administrativa irregular, necesita trabajar, tiene familia en su país de origen a la que necesita enviar dinero, todos dependen de ella para subsistir. No habla castellano. Un hombre le ofrece trabajo que cobra por día, cuando llega al lugar del trabajo, este hombre la agrede sexualmente.

Consejo 1: Todos los consejos 1 a 7 del primer caso y 1 del segundo y tercer caso son aplicables.

Consejo 2: La víctima **no debe ducharse ni tirar las ropas** que llevaba cuando se cometió la agresión. En caso de que se la obligara a realizar una felación, **tampoco debe comer, beber, ni lavarse los dientes, para evitar destruir pruebas** determinantes para la identificación y condena del agresor.

Consejo 3: El inicio de la investigación puede venir por varias vías:

1. Tras la agresión, la víctima **acude a urgencias de un centro de salud u hospital. Allí evalúan las agresiones y emiten el parte de lesiones.** En la entrevista con los sanitarios la víctima debe explicar que ha sido objeto de una agresión sexual y **debe dar todos los datos y detalles que recuerde, de la manera más pormenorizada posible.** En este supuesto, la denuncia debe venir de los propios servicios de salud (servicio de urgencias del centro de salud o del hospital) que atiendan a la víctima (protocolo de actuación) que darán cuenta al juzgado y requerirán la presencia del médico forense.

Para la actuación médica, requerirán que la víctima **la firme el “consentimiento informado”, donde se detallarán las actuaciones que se van a realizar y con qué finalidad.** Después de recibir la comunicación del centro de salud u hospital, el juzgado de guardia iniciará un procedimiento penal asignándole un número de registro y un número de actuaciones. El centro de salud u hospital luego remitirá el parte de lesiones y el médico forense un informe, que junto con el informe del estudio de los restos biológicos se unirá a las actuaciones judiciales.

2. El inicio de la investigación puede originarse porque las **fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado reciban un aviso a los teléfonos 091 (Policía Nacional), 062 (Guardia Civil) y 112 (emergencias),** tras lo cual se desplazarán al lugar de los hechos. Tendrán que realizar actuaciones dirigidas a preservar la escena del delito y a asegurar la persecución del agresor. **Después pueden acompañar a la víctima a los servicios médicos de urgencia.**
3. Por **denuncia de la víctima:** en caso de decidir formular una denuncia, puede hacerlo en:

- a. Una comisaría de policía.
- b. Cuartel de la Guardia Civil.
- c. Juzgados o en Fiscalía, al tratarse de delitos públicos son perseguibles de oficio.

Y después, acudir con las fuerzas y cuerpos de seguridad a urgencias.

La **investigación de los casos de agresión sexual corresponde a las unidades especializadas de Policía Judicial del Cuerpo Nacional de Policía, Unidad de Familia y Mujer, (UFAM).** Cuando se dé traslado al juzgado de guardia, el médico forense realizará una revisión a la víctima (le hará una entrevista y una exploración clínica); también le tomará muestras biológicas y vestigios, que puedan servir para esclarecer los hechos.

Consejo 4: Aunque denunciar es una decisión libre de la víctima, **muchas víctimas no denuncian por múltiples motivos como pueden ser la vergüenza, el sentimiento de culpa, el miedo al agresor o a que sean expulsadas por denunciar.** También miedo a que no se las crea y a que quien recoja la denuncia piense que no hizo “lo suficiente” para no ser violada, o a que piense que denuncia para “obtener papeles” o movida por los celos, el odio o para vengarse de él por algo relacionado con su trabajo. Todo ello puede llevar a la víctima a no denunciar desde un principio; **la demora en denunciar dificulta la obtención de pruebas que pueden obtenerse de forma inmediata (restos seminales, ADN, sintomatología de los golpes o lesiones causados), no activa la intervención urgente del médico forense y, lamentablemente, resta valor al testimonio de la víctima a la que podría requerirse que explique el porqué de su demora.**

Consejo 5: El artículo 3 de la Ley 4/2015 del Estatuto de la víctima establece que “toda víctima tiene derecho a la protección, información, apoyo, asistencia, atención y reparación, así como a la participación activa en el proceso penal y a recibir un trato respetuoso, profesional, individualizado y no discriminatorio desde su primer contacto con las autoridades o funcionarios, durante la actuación de los servicios de asistencia y apoyo a las víctimas y, en su caso, de justicia restaurativa, a lo largo de todo el proceso penal y por un período de tiempo adecuado después de su conclusión, con independencia de que se conozca o no la identidad del infractor y del resultado del proceso”. Además, durante todo el procedimiento debe respetarse la situación de la víctima, sus derechos y

su dignidad conforme a las prevenciones del Estatuto de la Víctima.

Consejo 6: En estos procedimientos puede acudir a la práctica de **prueba pre constituida**, se trata de que la declaración de la víctima de un delito sexual en la fase de instrucción y su preparación para el juicio oral se efectúe anticipadamente. **La finalidad es tratar de evitar daños adicionales para la víctima y que la práctica de la prueba, consistente en la declaración de la víctima no pudiera practicarse o fuera de muy difícil reproducción**, (arts. 433, 448 y 777.2 LECrim y 25 y 26 de la Ley 4/2015 del Estatuto de la Víctima).

Consejo 7: En los delitos contra la libertad e indemnidad sexual y trata de seres humanos con fines sexuales, si la víctima lo solicita, **las declaraciones se recibirán por personas del mismo sexo** (salvo que ello pueda afectar al desarrollo del proceso o que se trate de la Fiscalía o de la Magistratura). En cualquier caso, la víctima podrá estar acompañada de su representante legal o persona que designe en cualquier declaración, exploración o diligencia de la que sea objeto, salvo que sea inconveniente y la autoridad, personal facultativo resuelvan lo contrario.

Consejo 8: Las autoridades y personal funcionario que lleven a cabo la investigación y enjuiciamiento de los delitos deben adoptar las medidas necesarias para garantizar la vida de la víctima y de sus familiares, su integridad física y psíquica, libertad, seguridad, libertad e indemnidad sexuales, así como para proteger adecuadamente su intimidad y su dignidad y evitar cualquier riesgo de su victimización secundaria.

Además,

- **Si está sola en la finca con él:** todos los consejos anteriores, haciendo fotos de la finca, del lugar donde tuvo lugar la agresión. Si no se puede hacer fotografías, describir y dar todos los datos posibles en la denuncia.
- **Si en la finca hay más mujeres: es importante comunicarse con ellas**, probablemente hayan sido objeto de situaciones similares, por tanto, deben denunciar o se las debe **informar de sus derechos**. Recabar datos sobre lo que han visto y aportar sus testimonios en caso de que hayan podido ver algo (por ejemplo, que hayan visto a la víctima salir llorando de una habitación tras entrar por orden del agresor o con éste).

Caso 6: Trabajadora en situación administrativa irregular, necesita trabajar, tiene familia en su país de origen a la que necesita enviar dinero, todos dependen de ella para subsistir. No habla castellano. Un hombre le ofrece trabajo que cobra por jornada realizada, trabaja en fincas distintas donde realiza funciones distintas para distintos jefes, este hombre la agrede sexualmente. Además la amenaza con hacer que la expulsen si denuncia o cuenta a alguien lo ocurrido.

Consejo 1: Son aplicables todos los consejos del caso 5, haciendo especial hincapié en los datos de **geolocalización** (por ejemplo, enviar a alguna amiga la localización de las fincas donde va a trabajar).

Consejo 2: Si la **oferta de trabajo le había llegado a la víctima encontrándose en otro lugar** y, por tanto, tuvo que desplazarse y recorrer una distancia considerable (por ejemplo, de una comunidad autónoma a otra), es importante detallar los hechos concretos de aquella oferta: a través de quién le llegó, si le dieron un número de teléfono, aportar dicho número, cómo hizo el desplazamiento, detallando el medio de transporte, si fue en taxi, explicar si alguien le facilitó el teléfono del taxista o si procedía del entorno de la oferta de trabajo, detallar igualmente dónde se alojó al llegar al lugar de la oferta de trabajo y cómo supo de ese lugar y quién se presentó como encargada/o, dado que, si ha tenido que desplazarse y no cuenta con familiares en España, no conoce ni el lugar ni a nadie que la pueda alojar, con las dificultades propias de encontrarse en situación administrativa irregular. Revisar también si en el lugar del alojamiento compartió habitación, con quién, durante cuánto tiempo y cuántas horas coincidían en la habitación.

Consejo 3: Cada agresión sexual debe ser entendida como delito distinto, la trabajadora debe dar todos los datos posibles que recuerde de cada una de ellas, cómo tuvo lugar, si usó preservativo, dónde se produjo, qué ropa llevaba, si forcejeó, etc.

Consejo 4: Anotar si el dinero que se le acordó pagar ahora es menos o si el tiempo para descansar comer o cualquier otra circunstancia que se reduce por decisión del agresor.

Consejo 5: Revisar si en la finca o fincas donde trabajó había más mujeres.

- Si en la finca hay más mujeres: igual que en el supuesto anterior, es importante comunicarse con ellas, lo más probable es que se encuentren también en situación administrativa irre-

gular y que hayan sido objeto de situaciones similares, por tanto, lo más probable es que desconozcan sus derechos o que se encuentran en deber de denunciar. Recabar datos sobre lo que han visto y aportar sus testimonios en caso de que hayan podido ver algo.

- Si está sola en la finca con él, los consejos son los vistos en el caso anterior.

Y si, además:

- La víctima ve a **los jefes, tratar de conocer su nombre cuando les da órdenes concretas, tratar de hacer alguna foto, describir en la denuncia lo más pormenorizadamente, su aspecto, horarios, funciones.**
- Si no ve a los jefes, relatar en la denuncia las funciones realizadas por la trabajadora, horarios, órdenes recibidas, nombres escuchados, describir pormenorizadamente la finca.

Consejo 6: Colaborar en la investigación con la Fiscalía, tanto la víctima como mujeres en su misma situación que puedan testificar si han sido testigos de comportamientos, actuaciones o agresiones por parte del agresor es valorable de manera positiva en cuanto a su situación administrativa, pudiendo concederse un permiso de residencia temporal por causas excepcionales.

Consejo 7: Si la víctima decide denunciar y ser ella la acusación particular, aún sin muchas pruebas, **la carga de la prueba se desplaza al acusado,** obligándole a ser él quien demuestre su inocencia, frente a una prueba de cargo integrada únicamente por la palabra de quien le acusa.

Caso 7: Trabajadora en situación administrativa irregular, necesita trabajar, tiene familia en su país de origen a la que necesita enviar dinero, todos dependen de ella para subsistir. No habla castellano. Un hombre le ofrece trabajo que cobra por jornada realizada, cuando llega al lugar, este hombre la agrede sexualmente, después es llevada a una casa donde es prostituida. Además la amenaza con hacer que la expulsen si denuncia o cuenta a alguien lo ocurrido.

Consejo 1: En este caso, es importante considerar todos los consejos del caso 6, y hacer un especial hincapié en recopilar los datos del consejo 2, también del caso anterior: es muy importante **recopilar**

todos los datos de la casa, si antes estuvo en otra, si otras mujeres convivían con la víctima, si primero estuvo en otra habitación y, de ser así si la compartía con alguien.

Consejo 2: Es importante **explicar si se proporcionaban a la víctima fármacos para facilitar su sometimiento** o si alguna vez después de beber algo que se le facilitó, perdió la memoria o la capacidad de decisión.

Consejo 3: Detallar cuántas relaciones sexuales mantenía aproximadamente en el día, si utilizaba preservativo, si era ella la que cobraba al putero y qué hacía después con el dinero o cómo se hacía el cobro, si era represaliada por no alcanzar mínimos o si era represaliada pese a seguir las órdenes, si podía salir de la casa, si se la amenazaba con hacer daño a su familia en Marruecos o con contarle que estaba siendo prostituida a su familia y entorno. También es clave describir quién o quiénes le daban las órdenes, si además la golpeaban y si se diese este caso, cuándo y por qué motivos, si en alguna ocasión se quedó embarazada, qué ocurrió con ese embarazo.

Consejo 4: La declaración de la víctima ante el juzgado es esencial para ayudar a las fuerzas y cuerpos de seguridad a dar con los criminales que conforman la red organizada, por lo que su declaración se considera **prueba de cargo** suficiente para enervar la presunción de inocencia, incluso aunque fuese la única prueba disponible.

Consejo 5: Recordar a la víctima que contribuir a la investigación es valorable de manera positiva en cuanto a su situación administrativa, pudiendo concederse un permiso de residencia temporal por causas excepcionales.

Respecto a todos los casos anteriores: ¿cabe una denuncia anónima en el orden penal?

Es importante señalar que ninguna norma procesal prohíbe expresamente la denuncia anónima, aunque, dificultará la investigación, sobre todo en los últimos casos. La desaconsejamos porque, además, no tiene eficacia probatoria en el juicio oral.

4.2. Servicios y recursos de la administración

Instituto Andaluz de la Mujer: Centro Provincial de la Mujer en Huelva

-  Plaza San Pedro nº 10
-  959 00 56 50 Fax: 959 00 56 67
-  cmujer.huelva.iam@juntadeandalucia.es
-  días laborables de 9 h. a 14 h.

Instituto Andaluz de la Mujer: Teléfono de información a la mujer

-  900 200 999

El Instituto Andaluz de la Mujer ofrece un número de **atención gratuita y permanente las 24 horas**. Es el teléfono de información a la mujer: 900 200 999. En este número ofrece información sobre los diversos servicios, programas y actividades del Instituto así como información general sobre recursos de otras instituciones destinados a las mujeres. Se canalizan denuncias en materia de discriminación (incluida la discriminación laboral) y se asesora en materia jurídica a mujeres víctimas de violencia de género, gestionando acogimientos en casos de emergencia a estas mujeres.

Es importante mencionar que este teléfono **cuenta con el servicio de traducción simultánea** para mujeres inmigrantes. El servicio consiste en el apoyo de un intérprete no presencial que permite la conversación telefónica entre dos personas que hablan distinto idioma. **Tiene disponibilidad de árabe, inglés, francés, rumano, entre otros, las 24 horas del día los 365 días del año.**

Se ofrece **atención integral, jurídica o social**, así como derivaciones e información sobre otros servicios y recursos del Instituto a mujeres sin condicionarse a la situación migratoria de las mujeres. A continuación se mencionan otros servicios a que pueden solicitarse a este teléfono.

Instituto Andaluz de la Mujer: Servicio de defensa legal a mujeres por discriminación laboral

Este **servicio gratuito de defensa jurídica y procesal destinado a las mujeres que sufren discriminación laboral** por razón de género, está atendido por letradas que intervienen en todas las actuaciones del proceso judicial cuando el caso lo requiere. Se desarrolla mediante convenios de colaboración con las

centrales sindicales de Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras.

Las mujeres se pueden dirigir al **teléfono 900 200 999**, a los **centros municipales de información a la mujer** o a los **centros provinciales del Instituto Andaluz de la Mujer**, los cuales procederán a derivarlas al Servicio de Defensa Legal de Mujeres.

No se exigirá ningún requisito para las mujeres que acudan al mismo.



Actuaciones de discriminación sobre las mujeres que cubre el servicio

Las actuaciones que el Servicio de Defensa Legal de Mujeres aborda contra las prácticas discriminatorias más frecuentes que sufren las mujeres a lo largo de su vida laboral, son las que se indican a continuación en el catálogo de servicios:

- Discriminación en el acceso al empleo, ya sea en los procesos de selección o en la contratación.
- Discriminación en el mantenimiento del puesto de trabajo por razón de sexo.
- Discriminación salarial por diferencias retributivas en categorías, clasificaciones profesionales, pluses, etc.
- En la promoción y ascensos con criterios subjetivos discriminatorios.
- Discriminación por temas relacionados con maternidad, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (despido, modificación de las condiciones sustanciales de trabajo, vulneración de derechos fundamentales, reducciones de jornada, excedencias, lactancia, etc.)
- En los casos de acoso sexual.
- En los casos de acoso moral por razón de sexo.
- Derechos laborales de las víctimas violencia de género.
- Derechos laborales de las mujeres en sectores feminizados y precarios.
- Vulneración de cualquier otro derecho que produzca discriminación por razón de género en el ámbito laboral.

Instituto Andaluz de la Mujer ²² y AMUVI: Servicio de información jurídica, asistencia legal y atención psicológica

Coordinado por el Instituto Andaluz de la mujer y en articulación con la **Asociación Asistencia a Mujeres Víctimas de Agresiones Sexuales (AMUVI)** es el Ser-

vicio de información jurídica, asistencia legal y atención psicológica a las mujeres víctimas de violencia sexual y abusos sexuales en Andalucía.

Tiene como objetivos actuar contra la discriminación de género y la violencia sexual y ofrecer asistencia a las mujeres víctimas de agresiones y abusos sexuales. Se brinda:

- Asesoramiento jurídico: asesoramiento legal, acompañamiento en los trámites judiciales, acusación particular en juicios y recursos
- Atención psicológica: se ofrecen sesiones de terapia psicológica individual, grupal, intervención en crisis además de informes, asistencia pericial a juicio y atención a familiares.
- Apoyo psicológico a las mujeres víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se accede directamente (**Teléfono 900 200 999**), por correo electrónico: atencioncrisisviolenciasexual@amuvi.org o por derivación de los Centros provinciales del Instituto Andaluz de la Mujer, de los Centros Municipales de Información a la Mujer, de Policías y Juzgados.

Centros Municipales de Información a las Mujeres

Los ayuntamientos andaluces en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer ofrecen los Centros Municipales de Información a las Mujeres. Estos Centros, desde los que se **articula una intervención global dirigida a las mujeres**, brindan **información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y el fomento de la participación**.

Entre los objetivos que se proponen estos Centros se encuentran:

Proporcionar a las mujeres atención, información y asesoramiento cuando se encuentren en situación de discriminación por razón de sexo.

- Proponer y desarrollar programas de actuación para las mujeres en el ámbito local.
- Avanzar en la eliminación de las situaciones de discriminación laboral,

• • • • •

²² Para más información sobre este y otros recursos del Instituto Andaluz de la mujer se sugiere la lectura de la siguiente: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2009/28296.pdf>

cultural, económica o política desde una perspectiva de género en el ámbito local.

Es sustancial mencionar que **para brindar atención, asesoramiento jurídico y social no exigen documentación** (NIE, empadronamiento) por lo que es un recurso que puede ser valioso en el caso de las mujeres migrantes irregulares o sin autorización de trabajo.

En Huelva se encuentran los siguientes Centros municipales²³:

Centro Municipal de Información a la Mujer de Aljaraque (CICM)

-  C/ Doctor Juan Rivera, 1
-  959 31 78 63 / 959 49 57 90
-  centrodela mujer@ayuntamientodealjaraque.es
- asesorajuridica.cim@ayuntamientodealjaraque.es
- psicologa2@ayuntamientodealjaraque.es

Centro Municipal de Información a la Mujer de Almonte (CICM)

-  C/ Cervantes, 12 Centro María Zambrano
-  959 45 19 25 / 682 05 58 62
-  cim@aytoalmonte.org

Centro Municipal de Información a la Mujer de Ayamonte (CICM)

-  c/ Jovellanos s/n
-  959 64 11 42 / 959 33 81 24
-  mariateresa.parga@ayamonte.es
- angustias.rodriguez@ayamonte.es
- priscila.guerrero@ayamonte.es

Centro Municipal de Información a la Mujer de Bollullos par del Condado (CICM)

-  Avda. del 28 de febrero, s/n Centro José Acosta Infante
-  959 87 80 03
-  sonia.valdayo@bollullosdelcondado.es
- pilarsedeno.cmim@bollullosdelcondado.es

Centro Municipal de Información a la Mujer de Cartaya (CICM)

-  Plaza Redonda s/n21450 Cartaya
-  859 99 41 71
-  mqc.igualdad@cartaya.es
- cmzl.igualdad@cartaya.es

Centro Municipal de Información a la Mujer de Gibraleón (CICM)

-  Avenida Palo Dulce, 26
-  Teléfono: 959 30 02 11 / 677 95 45 12
-  centrodela mujer@gibraleon.com
- psicologacmim@gibraleon.com

Centro Municipal de Información a la Mujer de Isla Cristina (CICM)

-  C/ Extremadura, 13 2ª planta
-  959 34 33 22
-  cim@islacristina.org

Centro Municipal de Información a la Mujer de La Palma del Condado (CICM)

-  Plaza de la Magdalena, s/n
-  959 42 60 60 / 959 42 60 63
-  fatima.rodriguez@lapalmadelcondado.org
- centrodela mujer@lapalmadelcondado.org

Centro Municipal de Información a la Mujer de Lepe (CICM)

-  Avda. de la Arboleda, 7 Centro SS.SS. Comunitarios
-  959 64 52 80
-  cimujer@lepe.es

Centro Municipal de Información a la Mujer de Moguer (CICM)

-  C/ Obispo Infante, 1
-  959 99 60 66 / 671 06 06 24 / 671 06 06 72 / 671 06 07 37
-  cim@aytomoguer.es; luisa.velez@aytomoguer.es; psicologa@aytomoguer.es; mariajose.velo@aytomoguer.es



23 Más información disponible en este [enlace](#)

Centro Municipal de Información a la Mujer de Mancomunidad de desarrollo del Condado de Huelva (CICM)

-  Polígono el Corchito parcela 41 - Bonares
-  959 36 48 10 / 676 84 25 78
-  informadora.cim@mancomunidadcondado.com

Centro Municipal de Información a la Mujer de Punta Umbría (CICM)

-  Avda de la Marina, 7 edificio Galeón
-  959 49 51 40
-  informacionmujer@puntaumbria.es
gloria.jimenez@puntaumbria.es
gorane.capetillo@puntaumbria.es

Centro Municipal de Información a la Mujer de San Bartolomé de la Torre

-  c/ Nueva, 7
-  959 38 79 72
-  cmimsbinfo@gmail.com

Centro Municipal de Información a la Mujer de Trigueros (CICM)

-  Pza del Carmen, 3 - Centro Cívico Convento del Carmen
-  959 30 50 75 / 671 49 38 71
-  centroinformacionmujer@ayto-trigueros.es
ajcim@ayto-trigueros.es
psicologacim@ayto-trigueros.es



Centro Municipal de Información a la Mujer de Villanueva de los Castillejos

-  C) Lepe, 8
-  959 38 59 25
-  cimvvacastillejos@hotmail.com
anaasesorajuridica@aytocastillejos.com

Centro Municipal de Información a la Mujer de Valverde del Camino (CICM)

-  C/ Concordia, 1
-  959550000 / 647427233 / 647427967
-  cim@valverdedelcamino.es

Servicio de Asistencia a las Víctimas en Andalucía (SAVA)

Son unidades territoriales especializadas de la Consejería de Justicia, Administración local y Función Pública de la Junta de Andalucía que prestan un servicio público y gratuito cuya finalidad es la de brindar información, asistencia y/o atención coordinada para dar respuesta a las necesidades de las víctimas de delitos, en los ámbitos jurídico, psicológico y social, con el fin último de minimizar la victimización primaria y evitar la secundaria.

Entre sus funciones está la información a las víctimas de cuáles son sus derechos y cómo ejercitarlos, el apoyo emocional y la asistencia terapéutica que precisen y el acompañamiento a la víctima.

Según indica en la página web oficial los datos de contacto y horarios de atención son los siguientes:

-  Alameda Sundheim, nº 28 Palacio de Justicia - 21071 – Huelva
-  959 106 881/ 959 106 888/ 662 975 719/ 662 975 720/ 662 975 768/ 662 975 769
-  huelva.sava.iuse@juntadeandalucia.es
-  Lunes a jueves: de 8 h. a 21 h. / Viernes: de 8 h. a 15 h.
-  Atención personal: Lunes a jueves: de 9 h. a 14 h. y de 17 h. a 19 h. / Viernes: de 9 h. a 14 h.

4.3. Directorio de entidades que brindan asesoramiento y asistencia jurídica a las mujeres

En la comarca de la fresa de Huelva operan distintas entidades que ofrecen servicios y recursos que pueden ser necesarios para las mujeres migrantes y temporeras que sufran situaciones de violencia. En todos los casos se trata de servicios gratuitos.

Accem

Atención jurídica y asesoramiento en demandas específicas de carácter jurídico y administrativo.

-  Jota, Polígono San Jorge, nave 247. 21810. Palos de la Frontera (Huelva)
-  959 530 300
-  huelva@accem.es
-  <https://www.accem.es/tag/huelva/>

Asociación Huelva Acoge

Programa de atención al trabajador/a temporero:

Seguimiento de los asentamientos chabolistas de la provincia de Huelva, para conocer in situ las condiciones de vida de los temporeros, así como mediar ante situaciones que vulneren los derechos humanos, proporcionando información y asesoramiento en distintas materias (social, laboral, jurídica y sanitaria).

-  Avda. Alemania, 9-Bajo. Huelva.
-  662 677 672 (también disponible en WhatsApp)
-  959 285 072/ 605 802 613/620 232 042
-  www.huelvaacoge.org
-  Lunes a viernes: 9:30 h a 13:30 h.
Lunes y martes: 17 h a 20 h.

Asociación Mujeres Inmigrantes En Acción (AMIA)

-  amia_mujeresinmigrantes@yahoo.es

Asociación de Mujeres Juristas Themis

La Asociación de Mujeres Juristas Themis cuenta con un programa estatal de asistencia jurídica gratuita a mujeres y niñas víctimas de agresiones sexuales y trata con fines de explotación sexual.

Realizan la defensa jurídica especializada con perspectiva de género para que las víctimas de violencia sexual y las mujeres y niñas víctimas de trata queden protegidas jurídicamente y puedan iniciar la recuperación de sus vidas, asistiéndoles durante el procedimiento.

-  914 094 184
-  info@mujeresjuristasthemis.org
-  www.mujeresjuristasthemis.org

Asociación Mujeres en Zona de Conflicto (MZC)

Ofrecen atención integral para mujeres que incluye servicio jurídico, atención social, apoyo emocional, atención socio sanitaria y orientación laboral. Cuentan con programas específicos para mujeres migrantes, contratadas en origen y en contexto de asentamientos. Disponen de un equipo multidisciplinar: abogada, orientadora laboral, educadora social, psicóloga, trabajadora social y mediadoras interculturales. Entre sus ejes de trabajo está la prevención y detección de la explotación y trata de personas.

Delegación de Huelva

-  Maestro Salvador López, nº 10-12. Huelva
-  959 251 396
-  huelva@mzc.es
-  <https://www.mzc.es>

Asociación Nueva Ciudadanía por la Interculturalidad (ASNUCI)

-  Calle Esparteros número 3, Polígono Industrial El Prado, Lepe, Huelva
-  658 96 80 38 | 637 106 800 (llamadas y whatsapp)
-  asnuci@gmail.com

Asociación Pro- Derechos Humanos de Andalucía (APDHA)

-  959 26 02 54 / 691 49 55 98
-  huelva@apdha.org

Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF)

Esta organización centra sus actuaciones en el terreno social, educativo, laboral, sanitario, cultural y jurídico. Brindan apoyo a familias inmigrantes en situación de vulnerabilidad social. Prestan servicios y orientación, ya sea en el ámbito laboral, jurídico o social. Además ofrecen información y orientación jurídica para inmigrantes en el ámbito de la extranjería, lo social y lo penal.

-  C/ San José, 16, entreplanta B. Huelva.
-  959 04 67 90
-  codenafhuelva@codenaf.org
-  www.codenaf.org

Fundación Cepaim

Servicios que brindan

- Intervención en Asentamientos e Infravivienda.
- Formación y Preformación Laboral.
- Búsqueda Empleo.
- Asesoramiento Jurídico.
- Retorno Voluntario al país de origen.
- Atención a Víctimas por Discriminación.
- Atención a Víctimas de Trata

<https://www.cepaim.org/>

Datos del Centro de Huelva

-  Calle Camarada López Luque
-  673 393 413 / 673 393 425
-  huelva@cepaim.org
-  Lunes a viernes: 9 h a 15 h
Lunes a jueves: 16 h a 19 h

Datos del Centro de Lepe

-  Calle Alonso Cano, 20.
-  647 410 413
-  lepe@cepaim.org
-  Lunes a viernes: 9 h a 15 h.
Tardes: pedir cita previa.

Datos del Centro de Cartaya

-  Calle Alcalde Guillermo Pérez, 8A bajo dcha.
-  959 391 494
-  cartaya@cepaim.org
-  Lunes a viernes: 9 h a 15 h.
Lunes a jueves: 16 h a 19 h.

Jornaleras de Huelva en Lucha

Asesoramiento social, laboral, jurídico y sanitario. Mediación intercultural

-  631389769
-  jornalerasdehuelvaenlucha@gmail.com,
info@jornalerasenlucha.org
-  <https://jornalerasenlucha.org>



Anexos



ANEXO I: Modelo de denuncia general

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE HUELVA

Nombre de la persona que realiza la denuncia, DNI, Domicilio de notificación, ante esa Inspección comparezco y **DIGO**:

Que, mediante el presente escrito, vengo a interponer DENUNCIA frente a la empresaNombre de la empresa....., con CIF,, domicilio social en con base en los siguientes

HECHOS

Primero.- Datos de la relación laboral de la/s persona/s denunciante/s

- La/s denunciante/s ha trabajado en la finca de esta empresa desde el hasta el
- Si las trabajadoras son contratadas en origen dejar especificado lo siguiente: “Trabajadora contratada laboralmente en el marco de la Orden Ministerial por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para el año.....”

- La finca está ubicada en.....

Si no se conoce la dirección exacta intentar explicar con el mayor detalle posible dónde está ubicada la finca y cómo se accede a ella. Por ejemplo: La salida de la carretera que se toma, el nombre del camino si existe, la referencia de otros lugares que haya cerca. Todo detalle facilita a la Inspección poder personarse en la finca para comprobar los hechos denunciados.

Es muy útil referir las coordenadas geográficas que se pueden obtener utilizando alguna aplicación móvil de geolocalización.

- Referir si se tiene o no contrato de trabajo. Si se tiene debe adjuntarse al escrito.
- Referir si a la/s trabajadora/s se le dio la preceptiva alta en la Seguridad Social.
- Referir los horarios de trabajo de las trabajadoras y los descansos.
- Referir las remuneraciones que han cobrado.
- Cualquier otra circunstancia relativa a la relación de trabajo que tenga relación con los hechos denunciados.

Segundo: Datos de la actividad de la empresa:

- Número de personas que trabajan en la finca
- La actividad laboral principal que se realiza
- El horario de apertura y cierre que tiene
- Horario general de las jornadas de trabajo
- Salario general que paga la empresa

Tercero: Hechos denunciados:

Relacionar los incumplimientos que a juicio de la persona denunciante está cometiendo la empresa respecto a lo acordado en los contratos de trabajo, el convenio colectivo de aplicación o la ley.

Ejemplos:

- No entregar el contrato o las nóminas.
- No realizar contratos de trabajo.
- No consignar en las nóminas las cantidades realmente abonadas.

- Usar de manera fraudulenta contratos temporales.
- Incumplir las normas que establecen las jornadas máximas de trabajo o los descansos.
- Abonar salarios por debajo de lo establecido legalmente o por convenio colectivo.
- El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.
- Vulneración de derechos sindicales.
- Actos lesivos del derecho de huelga.
- Actos contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de las trabajadoras.
- No cumplir las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo.
- Actos que impliquen discriminación directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad
- No informar en tiempo a la autoridad laboral competente de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas.
- Incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

Cuarto.- Proposición de testigos.

En este apartado se propondrán la persona o personas que pueden ser interrogadas para informar de la veracidad de los hechos denunciados:

Nombre

DNI:

Domicilio a efectos de notificación:

Teléfono:

Quinto.- Consideramos que lo expuesto constituye una serie de infracciones laborales por parte de la empresa, previstas en la vigente Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), y por tanto se formula esta denuncia a fin de que se cumpla por la empresa las obligaciones en materia de relaciones laborales y de prevención que quedan expuestas, y se sancione su omisión conforme a Ley.

Por lo expuesto

SOLICITO tenga por presentado este escrito, por formulada la denuncia que contiene, le dé el trámite de Ley, constate la veracidad de lo expuesto, y en su día, requiera a la empresa para que cumpla la normativa de contrataciones en origen, el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo de aplicación.

Es justo. En Huelva, a dede

ANEXO II: Escrito de conciliación

AL CENTRO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE (CMAC²⁴)

DOÑA con DNI nº con domicilio en calle, piso, letra, código postal, municipio, ante el CMAC comparece y **DICE:**

Que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 63 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, por medio del presente escrito interpone **PAPELETA DE CONCILIACIÓN** por el concepto de **RECLAMACIÓN DE CANTIDADES /DESPIDO/ O CUALQUIER OTRA PRETENSIÓN EN MATERIA LABORAL** contra la empresa, CIF-, con domicilio social en y con centro de trabajo abierto en, carretera, parcela,, municipio, provincia, código postal.

Bajo la papeleta de conciliación en los siguientes

HECHOS

PRIMERO: La actora viene prestando servicios por orden y cuenta de la empresa desde elmes.....año, con la categoría profesional de, a jornada parcial dehoras semanales en el centro de trabajo de la empresa sito en

Esta relación se documentó en un contrato de trabajo..... con un salario mensual/diario de.....brutos (indicar con o sin prorrateo de pagas extras) (o según convenio).

Si las trabajadoras son contratadas en origen dejar especificado lo siguiente: “Trabajadora contratada laboralmente en el marco de la Orden Ministerial por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para el año.....”

SEGUNDO: Redactar en este aparato los Hechos que motivan la demanda: Reclamación de cantidades /Despido/ o Cualquier otra pretensión en materia laboral.

TERCERO.- En el caso que se reclamen salarios debidos han de desglosarse las cantidades

En total, la empresa adeuda a la trabajadora la cantidad de.....euros por el periodoAl no haberse pagado las mensualidades reseñadas en el plazo fijado para ello, a la cantidad resultante ha de aplicarse el interés por mora del 10 %, según dispone el artículo 29 del Estatuto de los trabajadores.

Se acompañan nóminas de la trabajadora como **documentos número a**

Por lo expuesto,

SOLICITA al CMAC: que tenga por presentado este escrito con sus copias y admita

la presente Papeleta de Conciliación en materia de reclamación de cantidad, le dé el trámite de ley, cite a las partes y levante acta de la conciliación a que se llegue o del desacuerdo, en su caso.

.....
24 Andalucía

ANEXO III: Modelo de denuncia vulneración derecho a la vivienda

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE HUELVA

Nombre de la persona que realiza la denuncia, DNI, Domicilio de notificación, ante esa Inspección comparezco y **DIGO:**

Que, mediante el presente escrito, vengo a interponer DENUNCIA frente a la empresaNombre de la empresa....., con CIF,, domicilio social en con base en los siguientes

HECHOS

Primero.- Datos de la relación laboral de la/s persona/s denunciante/s

- La/s denunciante/s ha trabajado en la finca de esta empresa desde el hasta el
- Si las trabajadoras son contratadas en origen dejar especificado lo siguiente: “Trabajadora contratada laboralmente en el marco de la Orden Ministerial por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para el año.....”
- La finca está ubicada en.....
- Si no se conoce la dirección exacta intentar explicar con el mayor detalle posible dónde está ubicada la finca y cómo se accede a ella. Por ejemplo: La salida de la carretera que se toma, el nombre del camino si existe, la referencia de otros lugares que haya cerca. Todo detalle facilita a la Inspección poder personarse en la finca para comprobar los hechos denunciados.
- Es muy útil referir las coordenadas geográficas que se pueden obtener utilizando alguna aplicación móvil de geolocalización.
- Referir si se tiene o no contrato de trabajo. Si se tiene debe adjuntarse al escrito.
- Referir si a la/s trabajadora/s se le dio la preceptiva alta en la Seguridad Social.
- Referir los horarios de trabajo de las trabajadoras y los descansos.
- Referir las remuneraciones que han cobrado.
- Cualquier otra circunstancia relativa a la relación de trabajo que tenga relación con los hechos denunciados.

Segundo: Datos de la actividad de la empresa:

- Número de personas que trabajan en la finca
- La actividad laboral principal que se realiza
- El horario de apertura y cierre que tiene
- Horario general de las jornadas de trabajo
- Salario general que paga la empresa

Tercero: Hechos denunciados:

-1. Hechos relativos a la habitabilidad de las viviendas:

Ejemplos de algunos incumplimientos relativos de las viviendas que pueden denunciarse ante la Inspección de Trabajo:

- Carecer de agua o de agua caliente.
- Carecer de electricidad.
- Carecer de ventanas.
- No disponer de llaves.

- Hacinamiento en las habitaciones, poco espacio entre las camas o literas.
- No disponer de llaves para entrar y salir de la vivienda.
- Plagas de insectos.
- Otras condiciones de insalubridad.

Adjuntar fotos y videos del estado de la vivienda

-2. Hechos relativos al cobro de las viviendas:

- Descontar de los salarios una cantidad en concepto de renta de alquiler de vivienda.
- Obligar a abonar alguna cantidad de dinero en concepto de renta alquiler de vivienda.

Cuarto.- Proposición de testigos.

En este apartado se propondrán la persona o personas que pueden ser interrogadas para informar de la veracidad de los hechos denunciados:

Nombre

DNI:

Domicilio a efectos de notificación:

Teléfono:

Quinto.- En el art. 13 del Convenio Colectivo del Campo de Huelva se recoge la inexcusable obligación de la empresa de garantizar una vivienda que reúna los requisitos adecuados de sanidad e higiene exigidos por la legislación vigente, para que las personas trabajadoras puedan habitar en ellos de una forma digna.

Según la Orden, el tipo de viviendas en las que las trabajadoras contratadas en origen deben ser alojadas durante su estancia en España no tendrá coste alguno para las trabajadoras, debiendo correr siempre a cargo de la empresa, lo que se reitera en el Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva. Boletín Oficial de Huelva, 38, de 24 de febrero de 2023.

Sexto.- Consideramos que lo expuesto constituye una serie de infracciones laborales por parte de la empresa, previstas en la vigente Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), y por tanto se formula esta denuncia a fin de que se cumpla por la empresa las obligaciones en materia de relaciones laborales que quedan expuestas, y se sancione su omisión conforme a Ley.

Por lo expuesto

SOLICITO tenga por presentado este escrito, por formulada la denuncia que contiene, le dé el trámite de Ley, constate la veracidad de lo expuesto, y en su día, requiera a la empresa para que cumpla la normativa de contrataciones en origen, el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo de aplicación.

Es justo. En Huelva, a de mayo de

ANEXO IV: Queja ante el Defensor del Pueblo Andaluz

AL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ

D/Dª....., con domicilio a efectos de notificaciones en....., [en su caso, en nombre y representación de...], comparezco, y como mejor proceda,

EXPONE

PRIMERO: Que con fecha solicité la inscripción en el **padrón municipal** del Ayuntamiento de..... personándome en su oficina en horario de atención al público (*Referir hora y si ha con cita previa o no*).

SEGUNDO: Que en la actualidad habito en el asentamiento informal situado en el municipio de..... (*Añadir todos los datos relativos a la situación de la vivienda y el asentamiento*).

TERCERO: Que es mi voluntad empadronarme en el referido domicilio por ser el mismo mi vivienda habitual y todo ello al amparo de lo establecido en la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal.

CUARTO: Que el Ayuntamiento me ha impedido el derecho a empadronamiento en este domicilio, obstaculizando mi inscripción con las siguientes actuación: (*Enumerar las actuaciones que han impedido el empadronamiento*) Ejemplos:

- *No conceder citas para hacer los trámites de solicitud de empadronamiento*
- *Denegar el empadronamiento por ser el domicilio de difícil ubicación, y no localizarlo en las visitas de comprobación*
- *Denegar de manera general el empadronamiento en los asentamientos chabolistas*
- *Exigir un exceso de documentación a la persona solicitante más allá de la que exige la normativa*
- *Falta de respuesta administrativa. El ayuntamiento cuenta con 3 meses máximo, desde la fecha de entrega de la solicitud, para dar una respuesta y/o hacer los requerimientos necesarios.*
- *Falta de información o asesoramiento para cumplimentar la solicitud de empadronamiento y trabas idiomáticas.*

QUINTO: Que como prueba de estos hechos se adjunta la siguiente documentación

Aportad aquí toda la documentación de identidad de la persona que ha sufrido la vulneración de su derecho a empadronarse, la solicitud de la inscripción de empadronamiento y sus adjuntos, fotografía de la vivienda, y geolocalización si se tienen

SEXTO: Así mismo, de estos hechos han sido testigos las siguientes personas:

Si ha habido personas que hayan hecho el acompañamiento al trámite de inscripción del empadronamiento y han presenciado los hechos que se denuncian deben referirse en este apartado sus nombre, dirección y datos de contacto

SÉPTIMO: Que estos hechos obstaculizan no solo mi derecho al empadronamiento si no el ejercicio de otros derechos en materia sanitaria y educativa entre otros.

Por lo expuesto,

SOLICITA que teniendo por presentado este escrito y (en su caso) los documentos que a él se acompañan, se digno admitirlo, tramitar la queja que se formula y ordenar la investigación pertinente en relación con los hechos que se han relatado, dictando resolución, en cuya virtud se exija al ayuntamiento competente que garantice el derecho al empadronamiento de toda persona residente en el municipio que lo solicite con independencia de que su residencia se encuentre en un asentamiento chabolista.

Lugar, fecha y firma

ANEXO V: Modelo vulneraciones de derechos específicos en materia de salud

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Doña, mayor de edad, con DNI nº., en su propio nombre, con domicilio en, CP, ante esa Inspección comparezco y **DIGO:**

Que, mediante el presente escrito, vengo a interponer **DENUNCIA** frente a la empresa “.....” (nombre comercial), denominación social: S....., con NIF y domicilio social en Ctra. Nac. CP.....localidad, (provincia), coordenadas, con base en los siguientes

HECHOS

Primero.- La dicente presta servicios en la referida mercantil desdede MES...AÑO .y no tiene interpuesta demanda frente a la mercantil.

Si las trabajadoras son contratadas en origen dejar especificado lo siguiente: “Trabajadora contratada laboralmente en el marco de la Orden Ministerial por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para el año.....”

Segundo.- Que la dicente ha tenido conocimiento a través de *su trabajo*, de los hechos que se denuncian en los exposi- tivos siguientes que pudieran resultar infracciones laborales en materia de seguridad y salud.

Tercero.- La empresa denunciada se dedica al cultivo y comercio de, siendo los hechos aquí denunciados acaeci- dos en el centro de trabajo de la mercantil donde trabajan.trabajadores que se encuentra en la ubicación es la siguien- te: coordenadas:”W y el enlace de google maps es:y su horario de apertura al público es:

Cuarto.- (Hechos denunciados; de forma orientativa) Que la empresa agrícola denunciada no está cumpliendo debi- damente con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, en concreto :

- Los trabajadores no reciben información y formación adecuada, en la que se incluye su derecho a recibir informa- ción clara.
- La empresa no dispone de medidas de protección individual, trajes de protección adecuados.
- La empresa no ha contestado de ningún modo a las denuncias que le han hecho los trabajadores respecto de este riesgo.
- La empresa no ha adoptado medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- La empresa no revisa las evaluaciones de riesgos. No ha valorado los movimientos repetitivos ni las causas de los sobreesfuerzos que se dan en el puesto de trabajo de, habiéndose producido daños para la salud de éstos.

Quinto.- Que las referidas infracciones laborales por parte de la empresa se vienen cometiendo desde ...MES...AÑO.

Sexto.- Consideramos que lo expuesto constituye una serie de infracciones laborales por parte de la empresa, previstas en la vigente Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Séptimo.- Que, además de las fotografías que se aportan junto con la presente denuncia, esta parte propone como diligencia de investigación la toma de declaración a doña, con teléfono..... la cual podrá ser citada en, Código postal, municipio, provincia.

Por lo expuesto

SOLICITO tenga por presentado este escrito, por formulada la denuncia que contiene, le dé el trámite de Ley, constate la veracidad de lo expuesto, y en su día, requiera a la empresa para que cumpla la normativa de relaciones laborales y de prevención de riesgos laborales que se cita, sancione conforme a Ley su incumplimiento.

Por ser justicia que solicito ena ...deMES.....AÑO.

ANEXO VI. Normativa

Relativa al empleo

Contratación en origen:

Art. 39. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *BOE*, 10, de 12 de enero de 2000.

Art.167 a 170. Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. *BOE*, 103, de 30 de abril de 2011.

Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024 publicada el 30 de diciembre de 2023. *BOE*, 313.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Art. 12. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *BOE*, 174, de 22 de julio de 2015.

Art. 9.1 f), Art. 9.2 y Art 10. Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. *BOE*, 132, de 3 de junio de 1988.

Art. 22.4. Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *BOE*, 40, de 16 de febrero de 2000.

Art. 36.5. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *BOE*, 10, de 12 de enero de 2000.

Demanda ante los Juzgados y Tribunales

Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita. *BOE*, 11, de 12 de enero de 1996.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *BOE*, 245, de 11 de octubre de 2011.

Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva. Boletín Oficial de Huelva, 38, de 24 de febrero de 2023.

Conciliación previa a la vía Judicial:

Arts. 63 y 64. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *BOE*, 245, de 11 de octubre de 2011.

Relativa a la vivienda

Adecuación de la vivienda

Art 14. 2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *BOE*, 269, de 10 de noviembre de 1995.

Art. 19.1 a). Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, *BOE*, 174, de 22 julio de 2015, a partir de la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2020, de 25 de febrero, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de agricultura y alimentación. *BOE*, 49, de 26 de febrero de 2020.

Anexos III (B), Anexo III (C) Anexo III (C Continuación), Anexo III (G), Anexo V y Anexo IX. Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024 publicada el 30 de diciembre de 2023. *BOE*, 313.

Convenio Colectivo del Campo de la Provincia de Huelva. Boletín Oficial de Huelva, 38, de 24 de febrero de 2023.

Empadronamiento

Art. 15. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. *BOE*, 80, de 3 de abril de 1985.

Art. 24. Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. *BOE*, 236, de 2 de octubre de 2015.

Resolución de 29 de abril de 2020, de la Subsecretaria, por la que se publica la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal. *BOE*, 122, 2 de mayo de 2020.

Relativa a la salud

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *BOE*, 167, de 13 de julio de 2022.

Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. *BOE*, 128, de 29 de mayo de 2003.

Arts. 15-17, Art 77.1. a) y d). Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *BOE*, 261, de 31 de octubre de 2015.

Arts. 24, 25, 27.2 y 32.3. Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. *BOE*, 50, de 27 de febrero de 1996.

Art 7.1 y Art 11.2. Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. *BOE*, 176, de 21 de julio de 2014.

Art. 7 del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. *BOE*, 4, 5 de enero de 2023. Vigencia desde el 1 de abril de 2023

Art. 21.6 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *BOE*, 189, de 8 de agosto de 2000.

Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico. *BOE*, 279, de 21 de noviembre de 2002.

Art. 3.2.a) Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024 publicada el 30 de diciembre de 2023. *BOE*, 313.

Salud Sexual y reproductiva

Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de Salud Sexual y Reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. *BOE*, 55, de 4 de marzo de 2010.

Real Decreto 825/2010, de 25 de junio, de desarrollo parcial de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de Salud Sexual y Reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. *BOE*, 155, de 26 de junio de 2010.

Real Decreto 831/2010, de 25 de junio, de garantía de la calidad asistencial de la prestación a la interrupción voluntaria del embarazo. *BOE*, 155, de 26 de junio de 2010.

Relativa a la prevención de las violencias

Derecho a la igualdad y no discriminación en general:

Arts. 1, 2 y 7. Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH).

Art. 14. Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales – Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH) adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950. Ratificación de España: *BOE*, 243, de 10 de octubre de 1979.

Arts. 2.2, Art. 7.a.i, Art. 7.c) y Art. 10.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Resolución 2220 A (XXI) de 16 de diciembre de 1966. Ratificación de España: *BOE*, 103, de 30 de abril de 1977.

Arts. 2.1, Art. 4.1, Art. 24.1, Art. 25 y Art. 26. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR). Resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General de la ONU de 16 de diciembre de 1966. Ratificación de España: *BOE*, 103, de 30 de abril de 1977.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *DOE*, 303, de 2 de diciembre de 2000.

Normativa específica sobre igualdad, atendiendo situaciones de Violencia contra la mujer:

Internacional:

Art. 16.1. Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH). Resolución 217 A (III) de 10 de diciembre de 1948.

Arts. 3 y 7.a.i. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Resolución 2220 A (XXI) de 16 de diciembre de 1966. Ratificación de España: *BOE*, 103, de 30 de abril de 1977.

Arts. 3 y 23.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR). Resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General de la ONU de 16 de diciembre de 1966. Ratificación de España: *BOE*, 103, de 30 de abril de 1977.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Resolución de la Asamblea General de la ONU 34/180 de 18 de diciembre de 1979. Ratificación por España: *BOE*, 69, de 21 de marzo de 1984.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (DEVAW). Resolución de la Asamblea General de la ONU 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Resolución de la Asamblea General de la ONU de 6 de octubre de 1999. Ratificación por España: *BOE*, 190, de 9 de agosto de 2001.

Convenio sobre los derechos políticos de la mujer. Asamblea General de la ONU. 20 de diciembre de 1952. Adhesión de España: *BOE*, 97, de 23 de abril de 1974.

Estatal

Arts. 9.2, 10, 14, 15, 18, 40.2 Constitución Española. *BOE*, 311, de 29 de diciembre de 1978.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE*, 71, de 23 de marzo de 2007.

Art. 31bis Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *BOE*, 10, de 12 de enero de 2000. Redactada por la disposición final sexta de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. *BOE*, 215, de 7 de septiembre de 2022.

Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, publicado en el *BOE* número 101, de 28/04/2015. *BOE*, 101, de 28 de abril de 2015.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *BOE*, 167, de 13 de julio de 2022.

Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado el 13 de septiembre de 2017, por el Pleno de Senado y 28 de septiembre de 2017 por el Pleno del Congreso.

Instrumento de ratificación del Protocolo de Palermo de 15 de diciembre de 2000 para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas especialmente mujeres y niños. *BOE*, 296, de 11 de diciembre de 2003.

Instrumento de Ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos

(Convenio nº 197 del Consejo de Europa), hecho en Varsovia el 16 de mayo de 2005. BOE, 219, de 10 de septiembre de 2009.

Relativa a la violencia sobre la mujer en el trabajo

Organización Internacional del Trabajo

Informe Violence at Work de Duncan Chappell y Vittorio Di Martino. Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

Internacional

Art. 14. Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales – Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH) adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950. Ratificación de España: BOE, 243, de 10 de octubre de 1979.

Art. 4.3 y Art. 10.2. Carta Social Europea del Consejo de Europa del 18 de octubre de 1961. Ratificación de España (Carta Revisada el 3 de mayo de 1996): BOE, 139, de 11 de junio de 2021.

Punto 16. Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 9 de diciembre de 1989.

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DOCE, 364/1, de 18 de diciembre de 2000

Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, en el que representantes de las empresas y de las personas trabajadoras reconocen que las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia en el trabajo no serán tolerados, en la que se especifiquen los procedimientos a seguir cuando se presenten los casos. Anexo V de la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos. BOE, 12, de 14 de enero de 2008.

Directiva 1989/391/CEE, de 12 de junio, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOCE, 183, de 29 de junio de 1989.

Directiva 97/80/CE, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por sexo. DOCE, 14, de 20 de enero de 1998.

Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. DOCE, 269, de 5 de octubre de 2002.

Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, DOCE, 373, de 21 de diciembre de 2004.

Estatal

Arts. 14, 15 y 40.2. Constitución Española. BOE, 311, de 29 de diciembre de 1978.

Art. 48. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 71, de 23 de marzo de 2007.

Art. 8. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE, 189, de 8 de agosto de 2000.

Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.

Criterio técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Criterio Técnico 34/2003 sobre las actuaciones de la ITSS ante las conductas de acoso moral en el trabajo.

Guía de recursos

para la **atención y asesoramiento**
a las **trabajadoras migrantes**
en el contexto de la **fresa y otros**
frutos rojos

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>

Edita: Instituto de las Mujeres

C/ Pechuán, 1

28002 Madrid

Correo electrónico: inmujer@inmujeres.es

Elaborada por: Abogadas Sociedad Cooperativa Andaluza

Autoras: Gorsky, Silvina; Filigrana García, Pastora; Rodríguez Suárez, Noelia

Dirección, coordinación y maquetación: Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres

Febrero 2024

NIPO: 050-24-008-2



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de las Mujeres pretende contribuir a la consecución de los objetivos: 1. Fin de la pobreza, 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico, 10. Reducción de las desigualdades



El Instituto de las Mujeres no se hace responsable de las opiniones expresadas en este documento, que son de exclusiva responsabilidad de sus autoras y no tienen por qué reflejar necesariamente los puntos de vista del Instituto de las Mujeres.

QUEDA PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE ESTA PUBLICACIÓN, POR CUALQUIER MEDIO FÍSICO O ELECTRÓNICO, SIN CITAR LA PROCEDENCIA.

