

Herramientas contra el **racismo** en el **ámbito laboral**



“Tengo que buscar información, de porque está pasando esto, porque no entiendo, y no tengo familia que me ayude”

Ousmane es un joven de 32 años, originario de Senegal, que, desde su llegada a Euskadi, ha trabajado como mecánico en varios talleres. A Ousmane le gusta mucho ser mecánico, pero se está planteando trabajar en otro sector distinto, porque en los talleres que ha trabajado recibe insultos y de uno de ellos fue despedido de manera impropia.

El despido que relata Ousmane se produjo al de seis meses de estar trabajando en una empresa/taller mecánico sita en Bilbao donde comenzó a trabajar en octubre de 2023 con un contrato indefinido, y donde la mayoría de trabajadores son de origen extranjero. A los seis meses de haber comenzado a trabajar, siempre en el mismo taller, el 15 de marzo, es llamado a la oficina de la secretaria del taller donde le informan que ese es su último día de trabajo y que puede marcharse a casa ya que no tiene obligación de permanecer en el taller.

Ousmane entra en shock y no entiende bien qué está pasando, solo consigue en el momento guardar la documentación que le dan. Seguido lo primero que pensó fue “**vale, tengo que buscar información**, de porqué está pasando esto, porque no entiendo, y no tengo familia que me ayude” y acto seguido llama a Silvia, trabajadora social de CEAR en Euskadi, y que es referente para él, le conoce y le ha ayudado con otros trámites y necesidades básicas en el pasado, porque no entiende el contenido de la carta de despido ni comprende a que se ha debido, ya que nunca ha recibido ninguna valoración negativa en los seis meses que ha estado trabajando en el taller.

Cuando acude donde Silvia, lo primero que consigue es el acompañamiento necesario para entender el lenguaje y términos de la carta de despido donde se dice que no están contentos con su rendimiento en el trabajo. Silvia acompaña a Ousmane en este proceso, y le plantea contactar con el sindicato ESK, para conocer mejor que acciones debe emprender o cuál es su situación. De la primera entrevista con el sindicato ya detectan varias irregularidades en su contrato, como el hecho de que le modificaron su centro de trabajo al de 3 meses del inicio de su contrato sin que fuera verdad el cambio, o por ejemplo que tampoco el finiquito que le señalaban era el que le correspondía ni se lo habían abonado.

Para Ousmane, la labor de ESK fue absolutamente imprescindible para terminar de entender que había pasado, a que tenía derecho en caso de despido, y percatarse de vulneraciones en sus derechos laborales más básicos, como, por ejemplo: el derecho a percibir una indemnización, además de la nómina en caso de despido improcedente, el derecho a ser comunicado con 15 días de antelación del acto de despido y con anterioridad a su propio despido, el derecho a ser informado de modificaciones en su contrato, sean o no consideradas como sustanciales conforme a los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores y las condiciones en las que deba darse esa información.

En el momento en que ESK asistió a Ousmane con su caso, fueron los servicios jurídicos del sindicato quienes se pusieron en contacto con el taller, el cual, aun habiendo transcurrido ya un mes desde el despido seguía sin abonarle su última nómina. Al término de la llamada entre el abogado del taller y los servicios jurídicos del sindicato, se abonó a Ousmane su nómina más la indemnización a la que tenía derecho en menos de 48 horas. La empresa pretendía aplicarle un despido objetivo cuando en realidad era un despido improcedente por lo cual la indemnización es de superior cuantía. Y, además, este reconocimiento de despido improcedente supone, no sólo que Ousmane pueda cobrar lo que le corresponde, sino una reparación del daño emocional sufrido y un reconocimiento de que la situación que había sufrido era injusta.

Ousmane se ha afiliado a ESK, porque considera que su labor es útil, y que, si le volviera a pasar lo mismo, y tuviera que enfrentarse a otro despido improcedente, le gustaría volver a estar asesorado por el sindicato. Pero también tiene claro que contar con Silvia, para

facilitarle la información y conocer herramientas sociales como los sindicatos es igual de necesario e importante.

Contexto

La historia de Ousmane es común o ilustrativa de muchas de las historias de discriminación que experimentan las personas migradas y refugiadas cuando acceden al mercado laboral, sin olvidar que en nuestras sociedades **el empleo y las condiciones laborales** que se disfruten **marcan el acceso a derechos humanos fundamentales** como a la **protección de la salud** (el reconocimiento de incapacidades, los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales) a través de los sistemas de seguridad social, **a la educación** en el ámbito de la formación profesional, **a la protección social** en caso de desempleo o cuando más vulnerables nos encontramos **y determina la capacidad adquisitiva** y clase social en la que nos situamos y situamos al resto de personas con las que convivimos.

Por eso, el poder gozar de un empleo digno, de calidad supone de facto, una llave o puerta de entrada al ejercicio de derechos básicos y de una ciudadanía plena, al igual que la vivienda digna o el empadronamiento.

En resumen, podríamos decir que el acceso a un empleo de calidad, además de ser un derecho fundamental contemplado dentro de los conocidos como derechos DESC (Derechos Económicos, Sociales y Culturales), actúa como bisagra para la inclusión social y, sin embargo, las situaciones de segregación laboral, las discriminaciones a las que se ven sujetas, y la desatención de las necesidades de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas generan desigualdad y camuflan en muchas ocasiones bajo la apariencia de “conflictos laborales” situaciones que vienen provocadas por actitudes y prácticas racistas que se benefician de la explotación laboral de personas a sabiendas de que su situación o estatus migratorio les coloca en una posición de vulnerabilidad mayor. Porque van a encontrar mayores dificultades para hacer valer sus derechos laborales o porque carecen de la información básica sobre los mismos.

Las organizaciones expertas en el acompañamiento a personas migradas y/o refugiadas distinguen tres ámbitos de discriminación recurrentes para las personas migradas/refugiadas en el mercado laboral:

- A. en el acceso a empleo o a programas de inserción laboral
- B. en el respeto a las condiciones de trabajo
- C. y en el acceso y garantía de disfrute de las prestaciones vinculadas a las situaciones de desempleo.

Además, las administraciones públicas, incurren muchas veces en prácticas que ahondan en las discriminaciones señaladas en los tres ámbitos anteriores, como, por ejemplo:

- a) No tener en cuenta la brecha digital que les afecta – siendo cada vez más recurrente la práctica que sin cita previa electrónica no se tiene acceso a información o a trámites necesarios para acceder a permisos de trabajo o cursos de formación
- b) No asegurando recursos necesarios para que las barreras lingüísticas o idiomáticas no dificulten la información sobre trámites o programas de los que podrían beneficiarse
- c) Estableciendo requisitos excluyentes en formaciones y programas de inserción laboral - al ser requisitos que no pueden cumplir dada su situación administrativa o que no tienen en cuenta las dificultades para participar en estos programas si cuentan con menores o familiares a cargo,
- d) Trato discriminatorio - en muchos casos la administración asimila la caracterización o mirada que de la población migrada hace el mercado laboral y no tiene en cuenta ni su cualificación previa ni sus expectativas o sueños sobre el trabajo que quisieran desempeñar, o asume como ciertos los prejuicios sobre su cultura o etnia de origen sin que se forme a todo el personal sobre gestión de la diversidad o de la interculturalidad de la ciudadanía a la que tiene obligación de atender
- e) Dificultar la reclamación o denuncia - al igual que con las barreras idiomáticas o digitales, pocas personas conocen o se sienten seguras de usar los canales de reclamación o denuncia frente a actuaciones de la Administración en las que se han sentido discriminadas y de las que siguen dependiendo en cuanto su situación administrativa no este definitivamente resuelta.
- f) La historia de Ousmane es ilustrativa, además, de dos factores estructurales que se repiten en muchas de las historias o trayectorias laborales de las personas migradas/refugiadas: **el sector en el que trabaja marcado por una fuerte segregación laboral, y el desconocimiento o dificultad para participar o utilizar herramientas para la defensa de sus derechos.**

Son numerosos los informes¹ que hablan de la **segregación laboral** que afecta a la población extranjera dado que el mercado laboral y quienes lo integran, les concentra en empleos de sectores precarizados (con mayor presencia de contratos temporales, estacionales, inestables o mal remunerados). Hablamos de los empleos del sector primario, de servicios, de los asociados a los cuidados que son ocupados mayoritariamente por población extranjera con independencia de si cuentan con otra cualificación o formación. Estas dificultades de acceso a empleos de calidad es la que determina que, en España, 6 de cada 10 personas extranjeras vivan en condiciones de pobreza² o que a pesar de que en los últimos cinco años ha habido un crecimiento en el número de población activa, la tasa de desempleo de las personas extranjeras (19,7%) sea 7 puntos superior a la de las personas españolas (12%)³. Esto supone que muchas personas migradas /refugiadas tengan que recurrir a la economía sumergida para subsistir o se vean atrapadas en procesos excesivamente lentos o colapsados para la renovación de documentación que les permita trabajar y residir como cualquier otra persona.

La segregación laboral genera desigualdad y una mayor vulnerabilidad al desempleo. Y no actúa sola, sino que sus consecuencias se ven agravadas con la intersección de factores de opresión y discriminación estructural como la edad, el sexo/género o la orientación sexual. A su vez, existe una **infrarrepresentación de la población extranjera en sectores donde se encuentran más consolidados la acción sindical y la negociación colectiva**. Y por tanto, sigue siendo menor la participación de personas extranjeras en comités de empresas o su elección como delegados sindicales. La escasa participación también viene marcada por la ausencia en muchos sindicatos de la perspectiva intercultural y de gestión de la diversidad. Además de que la acción sindical en sectores de trabajo fuertemente precarizados como son los trabajos vinculados a los cuida-

¹ Informe Sin Barreras para Nadie: personas migrantes y refugiadas en el acceso a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). CEAR, 2023 <https://www.cear.es/uncategorized/acceso-derechos-desc-personas-migrantes-refugiadas/>

² Informe AROPE. El Estado de la Pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030. 2015-2023 <https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe%20Estatal%20ARPE%202024.pdf>

³ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022). Informe sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español. Disponible en: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Integraciondelapoblacion.pdf>

dos (trabajadoras de hogar, cuidadoras etc.), o el sector servicios (hostelería, *riders*...) es más difícil de articular ya que son trabajos que no entran dentro de los estándares habituales de la acción sindical (vida laboral continua, estable y de jornada completa) o no han contado con la necesaria perspectiva de género o intercultural a la hora de defender los intereses de las mujeres trabajadoras y de las personas extranjeras que ocupan estos puestos.⁴

Discriminación probada

Como señalábamos, el despido improcedente que afecto a Ousmane es una situación a la que, desgraciadamente se enfrentan muchas personas en el marco de una relación laboral, podría describirse como un conflicto laboral habitual, pero como señalábamos, ampliando el foco de la mirada, vemos también otros elementos que prueban la discriminación que sobre él se da:

- En primer lugar, saben que su conocimiento sobre derechos básicos como los 15 días de preaviso antes de la fecha de despido es insuficiente, o que el lenguaje usado en la carta de despido no es al que él está habituado.
- Es habitual que veamos en espacios de trabajo, como el taller descrito, donde la presencia del gerente no es continua, o donde la temporalidad de los trabajos es muy marcada, que su plantilla está compuesta mayoritariamente por personas migradas y/o extranjeras. Porque cuentan con las dificultades estructurales que tienen para acceder a empleos de mayor calidad o mejor remunerados y porque cuentan también con las dificultades de defensa de sus derechos que las personas en mayor situación de vulnerabilidad tienen. Hay nichos de mercado donde no es casual la mayor representación de personas migradas.
- Además, en el caso de Ousmane la indefensión o el bloqueo a la hora de poder defenderse de la situación de despido improcedente viene también marcada por su falta de red o de personas a

⁴ Sin embargo, esta cada vez más en auge el conocido como nuevo sindicalismo, de nuevas formas de organización colectiva que aglutinan a personas que trabajan en puestos vinculados a la economía digital, marcados por la temporalidad estructural y tratan de reducir la brecha que la fragmentación de la identidad laboral ha dejado, aglutinando a personas que sin ser compañeras de trabajo de una misma empresa comparten condiciones o situaciones similares. Ver: <https://journal.platoniq.net/es/wilder-journal-2/deep-dives/neo-sindicalismo/>

las que poder recurrir, o la falta de representación sindical que se da en plantillas sujetas a condiciones precarias y como en el caso del taller en el que trabajaba Ousmane, de 5 personas empleadas, eran todas personas extranjeras que en principio no cuentan con tiempo o experiencia de acción sindical en nuestro país.

- Las condiciones de indefensión llevan a actitudes más propias de ser descritas como explotación laboral y de enriquecimiento a costa de las personas en mayor situación de vulnerabilidad, si como en el caso de Ousmane tenemos en cuenta que, incluso siendo despedido injustamente, transcurre más de un mes hasta que su nómina y el finiquito que no quisieron reconocerle en un principio le es abonado. Para las personas migradas y refugiadas un mes sin percibir ningún ingreso es sinónimo de situaciones marcadas por la angustia y el estrés emocional de no poder afrontar el pago de rentas de alquiler o el envío de remesas a su red familiar, con lo que la discriminación laboral acaba tocando otros aspectos fundamentales de su propio bienestar personal y familiar.
- Por último, no queremos dejar de destacar que en su entrevista Ousmane nos contaba que tanto en el taller en donde le despidieron, como en el que actualmente trabaja hoy en día, es recurrente y habitual que se refieran a él como “tonto” o reciba insultos por su carácter callado y reservado y no se siente respetado, Y señalaba que “es falta de respeto porque hago lo que no quieren hacer”. Hasta el punto de que se plantea dejar de hacer una profesión, como es la de mecánico, que le encanta. Estas actitudes racistas hacen mella en la autoestima personal y permiten normalizar violencias que, por sutiles, no siempre se detectan como tales.

El contexto estructural discriminatorio al que se enfrenta Ousmane para mantener un empleo de calidad, y no verse sujeto a despidos injustos y mal remunerados, de tener más boletos para entrar en situaciones de pobreza o riesgo de pobreza, se ve agravado en el caso de las mujeres migradas y/o refugiadas en su intento de acceso a un mercado laboral que las dirige casi de forma exclusiva al sector de los cuidados que como señala el Informe de IPARFUNDAZIOA “Cuidados, Los trabajos esenciales para sostener la vida se encuentran precarizados”, predominan las condiciones laborales precarias y los procesos de privatización agravan esta realidad.

¿Porque se da esta situación? ¿qué caracteriza a nuestro ecosistema de cuidados para que se base en trabajos precarizados? La

teoría y práctica feminista lleva décadas analizando el impacto de la cadena global de cuidados sobre las vidas y cuerpos de las mujeres y de sus muchos aprendizajes podemos afirmar que

- La división sexual del trabajo que impone el sistema capitalista colonialista y heteropatriarcal y el papel que asigna a las mujeres en el cuidado conduce a la precariedad y la pobreza por falta de valor y reconocimiento, social político y económico a las “dobles y triples jornadas” que sostienen las mujeres vinculadas al cuidado de sus familias y de comunidades.
- El género, la raza, la clase social y el origen son ejes que atraviesan la desigual distribución de los cuidados. Entre esas situaciones de explotación en las que se basa el sistema para obtener beneficios, hay situaciones todavía más extremas en las que se encuentra muchísimas mujeres migradas. En el Sistema Especial de Empleados de Hogar, el 96,13% son mujeres y el 42,34% es de origen extraestatal (entre ellos, el 85,84% de origen extracomunitario). La cadena global de cuidados es lo que hace que la mano de obra barata para el cuidado de las personas recaiga sobre las mujeres migradas y racializadas. Y es que son las mujeres de la clase obrera del sur del mundo quienes desempeñan esas tareas que “nadie quiere hacer”⁵. Las cifras y denuncias que desde organizaciones como ATH/ELE se ha hecho de la explotación a la que se ven sujetas las trabajadoras de hogar han puesto el foco sobre un régimen laboral que:
 - Permite la contratación por niveles inferiores al salario mínimo interprofesional (SMI), y en donde no se cuentan con herramientas específicas para la inspección de la adecuación de las jornadas trabajadas a las efectivamente trabajadas. Esto no solo afecta a su capacidad de generar ingresos suficientes para garantizar una vida digna, sino que también determina la cuantía de las prestaciones de jubilación a las que tendrán derecho cuando el cuerpo no aguante el desgaste físico de las jornadas maratónicas que enfrentan en muchos casos.
 - Se comenten vulneraciones de derechos básicos como el derecho al descanso, del derecho a permisos para el cuidado de sus propias familias o el derecho al tiempo libre que merma sobre su capacidad de participación política y en espacios de

⁵ IKUSMIRA 14. Cuidados Los trabajos esenciales para sostener la vida se encuentran precarizados, IPARHEGOA, 2023. Disponible en: https://www.iparhegoa.eus/wp-content/uploads/2023/11/ikusmiran14_zaintza_cas.pdf

ocio, y no existe un control eficiente de las condiciones de trabajo

- Se ha detectado un mayor riesgo y falta de herramientas efectivas de prevención y protección frente a violencias sexuales en el trabajo y frente al acoso laboral (dado el carácter privado de los centros de trabajo “casas particulares” en el que se realiza el trabajo)

Son todo factores que facilitan la discriminación: que obligan a la soledad de la persona empleada, y permiten la falta de reconocimiento de un estatus jurídico laboral con derechos y garantías como en otros ámbitos.

¿Qué hacer?

Explicado en los apartados e informes anteriores, lo que ocurre y por qué ocurre, el siguiente paso consiste en describir el cómo combatir la discriminación en el ámbito laboral. Ya que es importante no aceptar estas desigualdades estructurales como consecuencias del comportamiento de los mercados de empleo y de la propia economía, sino entender que son voluntades políticas las que apuntalan la trayectoria de las personas migradas y/o refugiadas hacia empleos precarios o en mayor riesgo de situación de explotación laboral. Listamos a continuación diferentes herramientas de diferentes ámbitos, entre ellas la que utilizó Ousmane, a disposición de quienes desean denunciar un incidente discriminatorio de este tipo, o para quienes reconozcan en las situaciones que hemos descrito antes, actitudes o comportamientos que se repiten de forma sistemática en su búsqueda de empleo o en su actual empleo.

Herramientas jurídicas

Ante una situación de vulneración de derechos laborales, y en los casos en que se deban a discriminaciones en el ámbito laboral existen dos vías de denuncia.

Se puede iniciar una **demanda laboral** (orden social) cuando la persona afectada quiere resolver una controversia asociada a su relación laboral, normalmente se refieren a cuestiones referentes a contratos, pagos, vacaciones, categoría profesional, despidos, etc.

Esta se interpone ante el juzgado de lo social y siempre va precedida de un **acto de conciliación**, donde se busca que las partes implicadas lleguen a un acuerdo antes de recurrir a la demanda laboral ante los juzgados. Normalmente la mayoría de las demandas laborales se suelen resolver en el proceso de conciliación ya que suele ser más rápido y menos revictimizante.

Desde la aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tanto los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos están legitimadas, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas o usuarias de sus servicios en **procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales**, siempre que cuenten con su autorización expresa. Con lo que se ha ampliado el número de agentes sociales al que recurrir en caso de haber sufrido una discriminación

Otra opción es iniciar una **denuncia penal**, cuando la persona considera que la acción es constitutiva de un delito penal como el de discriminación, trata de personas, acoso sexual o sexista, poner en peligro la vida, salud o integridad física, etc. En el caso de discriminaciones de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, que se den en el ámbito laboral deben considerarse vulneraciones del derecho fundamental a la igualdad de trato que establece la Ley 15/2022. Y que, por lo tanto, es una vulneración de un derecho fundamental y puede ser constitutiva de delito penal según las circunstancias de cada caso.

Esta denuncia se puede interponer ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y ante los Juzgados de Guardia. Y al igual que en el orden anterior, puede contarse con organizaciones especializadas en litigio estratégico para recibir información sobre el proceso judicial, y las características del proceso que va a emprender. En ambos casos la mayor o menor viabilidad de una demanda dependerá de las **pruebas** que se aporten en relación con la situación

vivida. Por ello es recomendable buscar gente (clientes, compañeras, proveedores, ...) de confianza que quieran declarar, recoger comunicaciones escritas (correos, horarios, protocolos, WhatsApp, ...) y disponer de audios y vídeos en las que tomes parte (que nunca deberás difundir) para demostrar la situación de discriminación.

Herramientas institucionales

La **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** es un organismo que tiene la autoridad de acudir por sorpresa al lugar de trabajo y revisar si se están cumpliendo las normas legales, reglamentarias y el contenido de los convenios colectivos.

Es también la administración competente a la que poder informar en casos de actos discriminatorios en el ámbito laboral relacionados con empleos por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo. En caso de detectar algún perjuicio directo a las personas trabajadoras esta levantará un acta e iniciará procedimientos sancionadores hacia la empresa o empleadora. Si identifica a una persona sin permiso de trabajo y se cumplan determinados requisitos puede recomendar en el acta la obtención de un permiso extraordinario, abriendo una puerta a la regularización de esta. Las denuncias se pueden presentar de forma presencial, telemática o postal, esta denuncia tiene que estar por escrito y tener los datos de la persona denunciante. La ITSS también tiene un buzón telemático anónimo donde poder comunicar (no considerándose una denuncia formal) cualquier irregularidad laboral que se conozca.

Buzones telemáticos:

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

<https://www.euskadi.eus/inspeccion-de-trabajo/web01-a2inspec/es/>

Algunos **ayuntamientos y mancomunidades** ofrecen orientación a personas migradas y refugiadas. Este tipo de orientaciones son muy diversas y abarcan desde temas legales hasta mediación en conflictos interculturales. El tema laboral suele tener un peso importante,

por ello muchos de estos ayuntamientos ofrecen información sobre la búsqueda de empleo y los recursos para la resolución de conflictos laborales. Los técnicos y técnicas de inmigración son, por norma general, las personas encargadas de diseñar e implementar las políticas municipales sobre inmigración e interculturalidad.

Las instituciones públicas, sin embargo, también pueden participar directa o indirectamente en la discriminación en el ámbito laboral. De este modo la administración puede tener un trato discriminatorio en el ámbito laboral, puede dificultar la reclamación o denuncia de una situación discriminatorio o puede imponer requisitos que excluyen a un colectivo a formaciones o beneficios que promueven la inserción laboral. En estas situaciones se puede poner una queja ante el **Ararteko**, que tiene la función de atender a la ciudadanía en relación con las quejas, demandas o consultas que planteen sobre actuaciones incorrectas o irregulares de la administración vasca. En su página web tienen incluido el apartado “Presenta tu queja” elaborado además como lectura fácil.

Link a la página oficial del Ararteko

<https://ararteko.eus/es>

Herramientas de entidades sociales y asociativas

Dentro del entramado asociativo, los **sindicatos** son aquellas organizaciones que defienden los intereses de las personas trabajadoras, y que en el caso de Ousmane resulto clave para encauzar las discriminaciones que sufrió en su despido improcedente.

Estas organizaciones ofrecen, entre otras cosas, información sobre el contexto laboral, programas de formación, representación en negociaciones colectivas y asesoría jurídica. Existen multitud de sindicatos algunos de ellos generalistas y otros enfocados en un sector o en un territorio, siendo ELA, LAB, CCOO, ESK y UGT los principales sindicatos en Euskadi. La asesoría jurídica es uno de los servicios que más interés genera, este puede ofrecer asesoramiento sobre derechos y obligaciones laborales, asistencia en la tramitación de reclamaciones o la defensa legal ante instancias administrativas y judiciales. Para acceder a estos servicios, generalmente se requiere la afiliación al sindicato, que suele implicar el pago de una cuota periódica y/o un compromiso de permanencia, aunque

las condiciones específicas pueden variar según la organización. En algunos casos, tienen algunas previsiones específicas en el caso de personas trabajadoras extranjeras atendiendo a su vulnerabilidad social que sufren y asesorando también en materia de extranjería.

Prácticamente todas las **asociaciones y movimientos sociales** conocen esta situación, por ello son muchas las organizaciones que trabajamos contra el racismo y la xenofobia, y atendemos casos de personas migradas, refugiadas y/o racializadas que sufren discriminación en el entorno laboral. El entramado asociativo ofrece información sobre los derechos laborales, acompañamientos en procesos de denuncia y campañas de sensibilización. Cada entidad suele estar especializada en diferentes colectivos y estrategias de denuncia y, por lo general, suelen tener publicada en su página web y redes sociales las formas de contacto y el tipo de apoyo y asesoramiento que realizan. Algunas organizaciones que atienden casos de discriminación laboral en Euskadi pueden ser Aldarte, Cruz Roja, CITE-CC.OO Bizkaia, Errespetuz, Kale Dor Kayiko, Nevipen, Agifugi, Gehitu, SOS Racismo y Zehar-Errefuxiatuekin.

Nos gustaría señalar que al igual que en el caso de Ousmane, el **acompañamiento social o la intervención de educadores/trabajadores sociales** con los que la persona afectada ya tiene un vínculo de confianza establecido, son clave en muchas ocasiones para conocer o contactar con agentes sindicales o acceder a muchas de las herramientas que estamos enumerando en este cuaderno.

De entre las organizaciones de referencia en Bizkaia destacamos la labor de la **Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH/ELE)**. Esta asociación está especializada en un sector donde los abusos se dan en un espacio privado e invisibilizado, como es el hogar familiar, y donde la mayor parte de las trabajadoras son mujeres migradas y refugiadas. La ATH/ELE tiene un servicio gratuito de asesoría legal con el fin de informar a las trabajadoras de cuáles son sus derechos y la forma de reclamarlos.

Página web de ATH/ELE:

<https://ath-ele.com/>

Herramientas institu-sociales

A caballo entre las herramientas institucionales y las herramientas de las organizaciones sociales y ONGs que trabajamos en el ámbito de la discriminación, se encuentran herramientas como la **Red Eraberean** de Igualdad de Trato y No Discriminación en el País Vasco. Esta red está impulsada por el Gobierno Vasco y tiene el objetivo de luchar contra la discriminación por origen racial, étnico o nacional y por orientación o identidad sexual e identidad de género. Esta red opera en Euskadi, donde ofrece un servicio de atención especializada, que consiste en la asistencia y asesoramiento a posibles víctimas de discriminación por razón de origen racial, étnico o nacional y de orientación o identidad sexual e identidad de género, y a personas que conozcan situaciones discriminatorias de ese tipo.

Página web de Red Eraberean:

<https://www.euskadi.eus/rederaberean/>

Herramientas ciudadanas

Es importante destacar el papel de la **ciudadanía no organizada**, la de a pie, la que no milita en movimientos sociales u organizaciones. Muchas de las personas desconocen sus derechos ni saben cómo combatir estas situaciones de discriminación. Sin embargo, aquellos que han experimentado discriminación laboral, especialmente personas migradas, a menudo poseen información crucial. Información como que las personas sin permiso tienen los mismos derechos que el resto, cuáles son los plazos para reclamar, dónde acudir a solicitar información o qué organizaciones pueden llevarte el caso por vía jurídica.

