



**Estudios de caso de
Investigación Acción Participativa**

Trabajadoras y trabajadores migrantes en hostelería hospitality

Autoras: Antonia Ávalos Torres, Lina Marcela Rincón Barón
Seville, Spain – Mujeres Supervivientes



This project has been funded by the European Union's Horizon 2020
research and innovation programme under grant agreement No 101094652

Estudios de caso de Investigación Acción Participativa

Trabajadoras y trabajadores migrantes en hostelería

Sevilla, España

Mujeres Supervivientes

Autoras: Antonia Ávalos Torres, Lina Marcela Rincón Barón

Índice

1. Introducción	3
2. Contexto del estudio: Sevilla, España	6
3. Grupos focales	9
4. Análisis narrativo de resultados	12
5. Definición de problemáticas	14
6. Estrategias de resistencia y respuesta identificadas	22
7. Factores interseccionales	28
8. Aprendizajes y reflexiones	35
9. Propuesta de acciones	39

1. Introducción

Este informe forma parte de una serie de tres estudios de casos nacionales desarrollados en el marco del proyecto DignityFIRM, coordinado por [PICUM](#), la Plataforma para la cooperación internacional en favor de las y los migrantes indocumentados. Cada estudio de caso fue dirigido por una organización de base en un país diferente:

- **Here to Support**, en Ámsterdam (Países Bajos)
- **Mujeres Supervivientes**, en Sevilla (España),
- **Nomada**, en Breslavia (Polonia).

En cada ciudad, se formó a una persona trabajadora migrante —antes indocumentada y con experiencia en los sectores de producción de la cadena alimenticia (lo que se conoce como *Farm to Fork* en inglés, de la granja a la mesa)— como investigador de pares. Estos investigadores pares facilitaron grupos de discusión con otras personas en situaciones similares para identificar los principales retos, examinar las condiciones de trabajo y de vida, y explorar estrategias colectivas de resistencia y cambio. Este informe recoge los resultados de esos procesos y sirve de base para la próxima fase de acción del proyecto.

DignityFIRM se basa en un diseño interdisciplinario que incluye un fuerte compromiso con la Investigación-Acción Participativa (IAP) como enfoque central. En lugar de posicionar a las y los trabajadores migrantes como sujetos pasivos de

investigación, la IAP busca involucrarlos como agentes activos en la producción de conocimiento y la configuración de soluciones. Reconoce la experiencia vivida como una fuente crítica de conocimiento y enfatiza la reflexión colectiva, el empoderamiento y la acción. Mediante la formación de investigadores pares dentro de las comunidades más afectadas, el proyecto tiene como objetivo fortalecer las capacidades locales, apoyar la movilización de base y generar propuestas que surjan directamente de quienes tienen experiencia de primera mano en materia de explotación.

El informe incluye una descripción del contexto territorial y los antecedentes de cada organización. Detalla la composición y el funcionamiento de los grupos focales, seguido de un análisis narrativo de los principales hallazgos. Las secciones siguientes examinan los problemas identificados en las dimensiones clave de la precariedad, así como las estrategias de resistencia individuales y colectivas que surgieron. Se exploran los factores interseccionales como elementos que configuran tanto la vulnerabilidad como la capacidad de acción. Las secciones finales ofrecen reflexiones metodológicas y proponen una serie de acciones y recomendaciones extraídas del proceso de investigación.

Para más información

- [PAR cross-country report:](#)

- Participatory Action Research (PAR) with migrant workers in farm-to-fork sectors in Amsterdam, Seville and Wrocław (Legarda, I., 2025);
- Participatory Action Research (PAR). Migrant organisations led actions (PICUM, 2025).

2. Contexto del estudio: Sevilla, España

2.1. Contexto territorial

España es un país donde el sector de la hostelería contribuye significativamente a su economía. Según datos de 2023, el sector de hostelería y restauración aportó el 6,7 % del PIB, y emplea aproximadamente a 1,4 millones de personas en actividades como bares, restaurantes, pubs, entre otros.

Según datos del [INE](#), la empleabilidad en el sector de hostelería y restauración sigue siendo significativamente mayor entre ciudadanos españoles que entre extranjeros durante los tres años analizados (2021, 2022 y 2023). El número de ocupados españoles es consistentemente superior al de trabajadores extranjeros. Sin embargo, según estos datos se observa que el número de trabajadores extranjeros se ha mantenido estable, sin grandes variaciones a lo largo del tiempo.

No obstante, los datos del INE no especifican diferencias salariales ni condiciones laborales. Además, no parecen reflejar la percepción social de esta situación. Tras el análisis de varios [artículos de prensa](#), se reconoce una mirada generalizada de que el sector de hostelería está siendo ocupado principalmente por personas migrantes. En algunos casos, se considera que la población migrante es imprescindible para mantener el funcionamiento del sector en España. Asimismo, [estos artículos](#) destacan que los inmigrantes suelen desempeñar empleos de menor cualificación y recibir sueldos hasta un 240% inferiores a los de los nacionales.

Otro aspecto relevante en este contexto es el imaginario social, el cual lo identificamos a partir de opiniones y comentarios registrados en redes sociales en torno a esta temática. Se evidencia que a pesar de las denuncias sobre la precariedad laboral que enfrentan muchos inmigrantes en España —como jornadas extenuantes, sueldos por debajo del mínimo legal, contratos fraudulentos o inexistentes, y una alta exposición a accidentes laborales—, una parte considerable de la población mantiene una actitud despectiva hacia las personas que provienen de fuera de la unión europea. Este imaginario social reproduce una lógica colonial de trato indigno y abusivo hacia personas no europeas, racializadas y pertenecientes a clases empobrecidas y vulnerabilizadas, perpetuando desigualdades estructurales en el territorio.

Las personas inmigrantes, especialmente aquellas procedentes de países latinoamericanos, están fuertemente representadas en sectores como la hostelería, los servicios, el trabajo doméstico y los cuidados. En el ámbito agrícola, además, es común encontrar trabajadores provenientes de América Latina, Europa del Este y, de manera predominante, de países africanos. Estas personas suelen ocupar los puestos más exigentes, inestables y peor remunerados del mercado laboral. Sectores clave como la agricultura, la hostelería, el empleo doméstico y la construcción dependen en gran medida de esta mano de obra migrante, que en muchos casos se desempeña en contextos marcados por la

vulneración de derechos laborales y humanos. Sin embargo, esta realidad, lejos de generar conciencia crítica, con frecuencia refuerza prejuicios y estigmas profundamente arraigados en la sociedad.

Finalmente, en el contexto andaluz en el que se desarrolla actualmente esta investigación, es importante reconocer que Sevilla es una ciudad profundamente orientada al turismo, lo que atrae mano de obra migrante hacia este sector. No obstante, la ciudad también posee una memoria colectiva e historias de lucha y resistencia protagonizadas por diversos grupos y movimientos sociales que se oponen al modelo de ciudad gentrificada, superficial y consumista. Este modelo convive con marcados vestigios de una cultura de clases sociales, fuertemente desigual, muy religiosa, y caracterizada por una alta concentración de tierras en manos de hacendados.

Las celebraciones anuales —como la Semana Santa y la Feria de Abril— atraen turismo masivo durante todo el año, intensificando en esos períodos. En este contexto, persiste una arraigada cultura del “señorito”: hacendados propietarios de vastas extensiones de tierra que contratan mano de obra jornalera, frecuentemente migrante, en condiciones precarias en asentamientos dedicados a la explotación agrícola.

Este imaginario social reproduce una lógica colonial de trato indigno y abusivo hacia personas no europeas, racializadas y pertenecientes a clases empobrecidas y

vulnerabilizadas, perpetuando desigualdades estructurales en el territorio.

La Junta de Andalucía y el instituto andaluz de empleo, en un informe publicado en 2023, titulado [“Las Personas Extranjeras en el Mercado de Trabajo Andaluz”](#) . Se reconoce que la mayoría de las personas extranjeras en Andalucía que se encuentran registradas como ocupadas trabajan en el sector de la agricultura, seguidas por el sector de servicios. En estos sectores, en España y Andalucía, el mercado laboral ha estado marcado por una alta temporalidad, debido principalmente a la estacionalidad de sectores como el turismo y la agricultura, donde la demanda de empleo varía según la época del año. Esto permite comprender la ausencia de estabilidad de estos empleos y la búsqueda de varias fuentes de ingresos económicos.

Este análisis pone de manifiesto la falta de datos estatales que permitan conocer en detalle las condiciones laborales de las personas migrantes que trabajan en el sector de la hostelería, un ámbito con alta presencia de población extranjera. Además, se observa una ausencia de información desagregada por criterios interseccionales como género, edad, condiciones socioeconómicas, origen étnico o racial, lo cual limita la comprensión de las múltiples formas de discriminación que pueden afectar a estas personas. También es preocupante que no se incluya información sobre el trabajo de personas en situación administrativa irregular, a pesar de que su

participación en el mercado laboral es una realidad conocida y documentada por diversas organizaciones sociales. Esta invisibilización se relaciona directamente con la actual Ley de Extranjería, la cual ha sido ampliamente cuestionada por vincular el acceso a derechos a la situación administrativa y por condicionar la regularización a la obtención de empleo, permanencia de dos años en el país, lo que genera discriminación y dependencia.

El nuevo Reglamento de Extranjería, que entró en vigor el 20 de mayo de 2025, introduce mejoras como la flexibilización de requisitos y reducción del tiempo requerido para solicitar un arraigo entendido por la ley como “una vía excepcional de regularización para personas extranjeras que se encuentran en situación administrativa irregular en España y que pueden demostrar una vinculación suficiente con el país”, pero estos cambios no suponen un cambio estructural del sistema ni incorpora propuestas fundamentales de las organizaciones que trabajan con personas migrantes y refugiadas. Este contexto genera preocupación en el Movimiento ¡Regularización Ya! (cita, Propuesta No de Ley que surge durante la Pandemia, basada en una Campaña Nacional de firmas de la población con DNI, llevada al Congreso de los Diputados, para solicitar la Regularización de alrededor de 600,000 personas en situación irregular que llevan años viviendo en España, en exclusión y al margen de Derechos y garantías laborales, sociales, sanitarias, etc.,) ya que no se ve un panorama claro que se centre en la garantía de los derechos

humanos de las personas que migramos y tampoco existen lineamientos que permitan la inserción laboral justa en todos los sectores de la economía.

2.2. Trayectoria de la organización en la temática

Mujeres Supervivientes (MMSS) es una asociación que surge en el 2012 para atender y acompañar a mujeres migrantes víctimas de violencia de género. Creando un comedor comunitario como respuesta a la falta de alimentos, de “papeles”, de empleos y salarios dignos, partiendo del principio de que “cocinar y comer es un acto político”. Este comedor se ha convertido en un espacio comunitario de encuentro de cuidados, de activismo feminista en Sevilla que ha trascendido el ámbito exclusivo de las mujeres, incorporando a otros actores de la comunidad. Sin embargo, las mujeres migrantes continúan siendo el eje central, a partir de la politización de nuestras vidas, hemos construido pensamiento crítico y respuesta organizada a las problemáticas de la ciudad y de las personas del Barrio.

A través de este comedor y la creación de espacios de reflexión, hemos podido conocer diversas personas con sus respectivas historias, lo que nos han permitido acercarnos a las participantes en esta investigación desde una mirada horizontal, en la que todas y todos colaboramos y participamos en los procesos de reflexión colectivamente.

Nuestro marco interpretativo se basa en un enfoque de feminismo interseccional. Para

MMSS, la interseccionalidad representa una práctica constante de reflexión y debate sobre nuestras experiencias vividas. Esta nos ha permitido pensarnos y comprendernos dentro de un contexto de violencia sistémica, y reconocer lo que implica, en nuestros cuerpos oprimidos, explotados y sufrientes, ser mujeres migrantes en una sociedad neoliberal y colonial que establece relaciones de subordinación hacia las personas migrantes.

A través de la construcción de pensamiento crítico, hemos podido cuestionar las causas de la desigualdad, de la migración, del orden jerárquico, racista, patriarcal y de la injusticia epistémica, que se reproduce mediante un marco teórico dominante. Este marco sostiene un sistema de producción de conocimiento que legitima la violencia estructural en las sociedades occidentales, negando la dignidad, los derechos humanos y el potencial político de otros modelos de pensamiento, como el feminismo comunitario y las pedagogías de la Educación Popular de Paulo Freire.

En este sentido, la Investigación Acción Participativa (IAP) representa para nosotras una mirada y una acción política orientadas a cuestionar las relaciones de poder, hacia la transformación de las relaciones sociales, laborales y de justicia social desde la perspectiva de los y las oprimidas.

3. Grupos focales

3.1. Proceso de búsqueda e invitación de personas participantes

La búsqueda de las personas participantes se realizó por medio de la estrategia bola de nieve. Se invitaron principalmente conocidos y amigos, y ellos a su vez facilitaron otros contactos, el proceso fue el siguiente:

- Contacto vía WhatsApp: se contactaron a más de 50 personas con un mensaje de invitación a la investigación.
- Se creó un grupo de WhatsApp con las 37 personas que se mostraron interesadas en participar, con el fin de acordar fechas y horarios para los encuentros que les fueran cómodos a la mayoría.
- Tras este proceso se convocaron a 19 personas en 2 grupos, el primero los martes en la mañana y el segundo los miércoles en las tardes.

El primer aspecto que consideramos antes de iniciar los grupos focales fue realizar una reunión preliminar con las posibles participantes, a la que llamamos “grupo focal 0”. El objetivo de este encuentro fue conocernos, compartir un refrigerio y generar un ambiente de confianza y cercanía. Esta instancia inicial facilitó la confianza, para la posterior conformación y cohesión de los grupos.

No obstante, observamos un “efecto llamada” que generó cierta confusión: algunas asistentes no comprendieron el propósito del encuentro por lo que pensaron que se trataba de una denuncia contra sus empleadores, otras creyeron que se trataba

de una oferta laboral como encuestadoras, especialmente al ver las grabadoras dispuestas en la mesa.

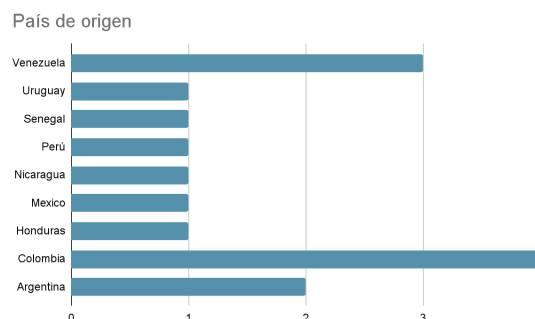
A pesar de ello, este primer encuentro fue clave para que las personas que finalmente integraron los grupos focales fueran aquellas que comprendían y compartían el propósito de la investigación, sintiéndose cómodas en el espacio y con la libertad de expresar sus miedos, dudas e ideas. De ahí partimos hacia la construcción colectiva de un espacio seguro.

3.2. Composición y características de las personas participantes

Finalmente, en la investigación participaron 15 personas —9 mujeres y 6 hombres— con edades comprendidas entre los 21 y 54 años. Todas ellas trabajan o han trabajado en el sector de la hostelería en Sevilla, y en algún momento realizaron esta labor de manera “irregular”. Esta condición ha tenido un fuerte impacto en sus vidas, reflejándose en situaciones como el desarraigo, abusos laborales y de otro tipo, dificultades para alquilar una vivienda o abrir una cuenta bancaria, así como en la necesidad de dejar a sus familias en sus países de origen. A ello se suman las barreras del idioma, la adaptación a una nueva idiosincrasia y los duelos migratorios no resueltos.

En cuanto a la nacionalidad 14 de los participantes venían de América Latina y una de ellas de Senegal (gráfico 1).

Fig. 1: Country of origin



Otro aspecto relevante para destacar es el nivel educativo de las personas participantes en la investigación: todas cuentan con estudios superiores, que van desde formación técnica hasta estudios de doctorado en curso. Para algunas de ellas, la formación académica fue una de las principales motivaciones para migrar.

En el ámbito laboral, además de su vinculación con el sector de la hostelería, muchas de estas personas desempeñan múltiples empleos, en una situación que identificamos como pluriempleo. Esta realidad está atravesada por factores de género: mientras que las mujeres suelen realizar trabajos relacionados con los cuidados, los hombres se insertan principalmente en sectores como el reparto de alimentos, la construcción, entre otros.

Finalmente, con respecto a la situación administrativa documental, encontramos que, en el momento de la investigación, seis de las personas participantes se encontraban en situación administrativa “irregular”, todas ellas con la expectativa de cumplir los requisitos para solicitar alguna modalidad de

arraigo, conforme a la normativa española. Sin embargo, observamos que quienes cuentan con visado de estudiante suelen alternar períodos de “regularidad” e “irregularidad”, ya que frecuentemente se ven obligados a renovar sus visados, perdiendo temporalmente sus permisos de trabajo. Esto implica que diez de nuestros participantes tienen como uno de sus objetivos vitales regularizar su situación documental, para poder avanzar en otras áreas de su desarrollo personal.

3.3. Funcionamiento de los grupos

Nuestras expectativas se construyeron a partir de la metodología de Mujeres Supervivientes (MMSS), basada en un enfoque intercultural y feminista desde la perspectiva interseccional. Desde el inicio, buscamos crear colectivamente nuestras propias reglas de convivencia y cuidado, con el objetivo de generar un espacio reflexivo centrado en la Investigación Acción Participativa (IAP) y en las experiencias vividas de las personas participantes

Desde la mirada de la investigadora, la diferencia más significativa entre las expectativas iniciales y los resultados obtenidos fue el reconocimiento de la multiplicidad de temáticas que emergieron. Aunque el ámbito laboral era el eje central de los grupos, se hizo evidente que el trabajo es solo una dimensión que atraviesa profundamente a los sujetos sociales. Para las personas participantes, era fundamental hablar también de sus procesos migratorios, motivaciones, emociones, vínculos, relaciones

y demás experiencias personales. Esto nos permitió comprender que las vulnerabilidades que enfrentan en sus espacios laborales son mucho más complejas de lo que podríamos imaginar desde una visión individual, y sólo pueden entenderse plenamente desde una perspectiva colectiva y contextualizada, mediada en este caso por las relaciones laborales.

En cuanto al funcionamiento de los grupos reconocemos que a partir de las diferentes herramientas utilizadas se logró fomentar la cohesión grupal, el respeto, la confianza, el sentido de pertenencia, las redes de apoyo y la resiliencia, así como promover la escucha activa y brindar recursos informativos. Fortalecimos los vínculos comunitarios, compartiendo información útil para el empleo y los cuidados, como estrategias de supervivencia frente a la precariedad. Uno de nuestros objetivos fue también generar incidencia política a nivel barrial, local, familiar y transnacional, en el camino hacia la construcción de un sujeto político-social.

Trabajamos desde una perspectiva integral que articula cuerpo, emoción y pensamiento, construyendo relaciones intersubjetivas entre los participantes, como forma de resistir la fragmentación causada por el sufrimiento y el racismo. Incorporamos prácticas como la respiración consciente, la biodanza y el autocuidado como dimensiones políticas de los afectos, necesarias para crear un ambiente seguro, de confianza y pertenencia colectiva.

desarrollo personal y comunitario con equidad.

4.2. Patrones identificados

Durante el proceso de análisis se identificaron varios patrones temáticos que permiten comprender con mayor profundidad la experiencia de las personas migrantes en el sector de la hostelería en Sevilla. Entre los principales temas emergentes destacan:

Retos en el sector de la hostelería:

Se evidenciaron condiciones laborales precarias, resaltando que se presentan para todas las personas tanto en situación regular como irregular. Estas incluyen jornadas extensas, bajos salarios, ausencia de contratos formales y, en muchos casos, maltrato o discriminación por su origen o estatus migratorio.

Vulneración de derechos:

Las personas participantes reportaron múltiples formas de vulneración de derechos humanos y laborales, vinculadas directamente a su condición migrante. Esta situación se agrava en contextos donde el acceso a un empleo inmediato se convierte en una prioridad, incluso cuando implica aceptar condiciones de explotación o informalidad.

Deseo de reconocimiento integral:

Más allá del ámbito laboral, las personas migrantes expresaron su deseo de ser reconocidas como miembros activos e integrales de las comunidades a las que llegan. Si bien valoran que se reconozca su aporte laboral como necesario y valioso, también aspiran a ser considerados como

sujetos plenos, con derechos, voz y capacidad de participación social y comunitaria.

Factores de vulnerabilidad social:

En los espacios de discusión se abordaron los distintos indicadores sociales que incrementan su vulnerabilidad, tales como: el acceso a vivienda, empleo, salud, la orientación sexual, el perfil cultural y educativo, y, de forma central, la legislación en materia de extranjería. Estos factores, interrelacionados, afectan directamente las condiciones de vida y posibilidades de integración.

Fortalezas y capacidades:

A pesar de las adversidades, se identificaron también múltiples indicadores de resiliencia y agencia. Entre ellos destacan las habilidades, recursos personales, capacidades para enfrentar desafíos, generar cambios positivos, y articular redes de apoyo. Las participantes demostraron herramientas importantes para asumir transformaciones desde una lógica de empoderamiento y resistencia.

4.3. Resumen narrativo

DignityFIRM es un Proyecto que representó una decisión política de no alterar los testimonios y experiencias vividas de los sujetos participantes, sus contradicciones, encarnar sus historias de vida, de explotación, sus miedos, las violencias vividas, sus angustias, sueños y, todo el duelo que produce el recorrido migratorio. A través de brindar acogida, respeto y hospitalidad, a los participantes.

Construir un espacio de manera colectiva, seguro, cálido para hablar y deliberar, sobre sus condiciones laborales y de vida y todo lo que este proceso de recordar supuso para las personas, trascender momentos de estrés y sufrimiento, al hacer memoria de la “herida migratoria”. Hay que aclarar que algunas de estas personas forman parte, ellas o sus amigos/as del ecosistema político, afectivo de las redes de vida, trabajo, en torno a nuestro comedor comunitario.

Nos propusimos, reconocer y darnos un tiempo para nombrar, nuestras condiciones laborales de explotación, de humillación, nuestras respuestas frente a este abuso, reconocer y validar nuestras formas culturales y afectivas de supervivencia, para apoyarnos, como hemos podido resistir sin perder la esperanza; Todo esto, con la finalidad, de reflexionar y sistematizar nuestras Disputas laborales y maneras de resolverlas, de crear conciencia personal, colectiva. Pero, también, entendimos no sin dolor, que somos cuerpos y mentes colonizados, explotados, no respetados, en transición hacia una emancipación política y afectiva a través de lo comunitario.

El proceso de recogida de información se transformó en un ejercicio profundo de reflexión y deliberación colectiva. Fue un espacio de intercambio subjetivo, de reconocimiento mutuo, y de recuperación de memorias personales, sociales y culturales. Como seres sociales, portamos un bagaje familiar y comunitario que, a pesar de las adversidades, nos ha permitido resistir ante

el desarraigo, la desesperanza, la depresión e incluso pensamientos suicidas.

En los grupos focales compartimos nuestras experiencias de migración: el dolor del desarraigo, la angustia de llegar a un país que se presenta como “de acogida” pero donde, en la práctica, fuimos tratadas/os como “mano de obra barata”. No elegimos los trabajos precarios que asumimos —irregulares, extenuantes, despersonalizantes—, pero en estos espacios pudimos nombrar nuestras realidades, reconocer nuestras condiciones y afirmar nuestra dignidad como personas migrantes, con o sin papeles, en el sector de la hostelería y la restauración.

Documentamos las condiciones laborales marcadas por salarios bajos, explotación, maltrato psicológico y la (poca acción) falta de respuesta Institucional. Lo que muchas veces se disfraza como “bromas” no es otra cosa que racismo encubierto, sostenido por estructuras de poder y privilegio racial. También identificamos despidos injustificados como estrategia para evadir derechos laborales, y la existencia de dinámicas que nos dividen, enfrentándonos entre nosotras/os, creando jerarquías internas que reproducen las mismas formas de opresión.

En muchos casos, se nos contrata por cuatro horas, pero se nos exige trabajar diez o doce, especialmente en temporada alta. Lo que no se nos paga se convierte en una constante

expropiación de nuestros salarios, acumulados en beneficio de los propietarios de los restaurantes. Además, observamos cómo quienes fueron oprimidos pueden reproducir estas mismas lógicas cuando acceden a posiciones de poder, incluso al convertirse en empleadores.

Apelar a las narrativas personales frente a estas injusticias no fue solo un acto de denuncia: fue un acto de resistencia, un ejercicio de acción política, de cuidado y de amor colectivo.

5. Definición de problemáticas

5.1. Status migratorio

El estatus migratorio fue un tema recurrente en nuestros grupos focales. Se identificó que, para la mayoría de las personas participantes, la principal meta en sus vidas es obtener una residencia que les permita tener un permiso de trabajo permanente. En este contexto, el trabajo es percibido como un medio necesario para alcanzar dicha regularización, lo que las lleva a aceptar condiciones laborales que saben que no son justas.

A partir de esta situación, emergieron dos subgrupos claramente diferenciados. Por un lado, quienes al llegar a España y encontrarse en situación administrativa irregular desconocen sus derechos laborales. Estas personas suelen interpretar que el hecho de que un empleador les ofrezca trabajo —aun en condiciones precarias— como un acto de generosidad, por lo que no solo ignoran los derechos a los que deberían tener acceso,

sino que además sienten gratitud hacia quienes los emplean, incluso cuando existe explotación.

“y si bien el que era mi jefe en ese momento no me pagaba todo, como que digo “mierda, también se la está jugando” como que digo “entre todo eso, se la está jugando porque lo podrían recontra multar”.

El segundo subgrupo está compuesto por personas que sí conocen sus derechos laborales, pero que, ante las promesas de sus empleadores de "hacerles los papeles", deciden permanecer en empleos precarios con la esperanza de lograr la regularización. Compartieron experiencias en las que esperaron durante meses o incluso años para que dichas promesas se cumplieran, y en muchos casos, estas nunca se materializaron.

“pero ese hombre era como manipulador un poco, que te hacía pensar como que te estaba haciendo un favor “te he hecho los papeles entonces trabaja más horas” y tú también aceptas porque dicen “dentro de un año voy a renovar los papeles” entonces pienso voy a aguantar y... en dos años si salgo aquí ... tú tienes en la mente solo que tengo que aguantar, tengo que aguantar, tengo que aguantar”

Dentro de este grupo, también se destacó que, cuando surgían conflictos laborales, aquellas personas que ya habían obtenido documentación y conocían sus derechos se sentían más respaldadas para exigir condiciones laborales dignas y el cumplimiento de sus salarios. Aunque estas disputas no siempre se resolvieron a favor del trabajador, sí representaron un acto significativo de defensa de sus derechos y su dignidad.

En contraste, quienes continuaban trabajando "como irregular" expresaron no sentirse con el derecho o la posibilidad de reclamar. Esta situación incrementa su frustración y tiene un impacto negativo en su salud mental, su autoestima y su capacidad de agencia.

5.2. Inseguridad en el empleo

La inseguridad en el empleo, entendida a partir del tipo de vinculación laboral, fue otro de los temas abordados en los encuentros. Se resalta especialmente la normalización de prácticas contractuales que no cumplen con la legislación vigente dentro del sector de la hostelería, afirmando constantemente que "así es en España para los de aquí y para nosotros".

En el caso de las personas participantes que no contaban con permiso de trabajo, la ausencia de un contrato formal era la norma. Su vínculo laboral se establecía de forma verbal y, en muchos casos, el pago se realizaba por jornada trabajada y no por hora, como lo establece la ley. Incluso estos acuerdos verbales eran frecuentemente

incumplidos: se les exigía quedarse muchas más horas de las pactadas o, al final de la semana, no se les pagaba el monto prometido.

"a mí me prometió un contrato de trabajo de ocho horas cuando me estaba haciendo trabajar doce porque tenía todos los días turnos partidos sin descanso. O sea mi descanso decía que eran que se sumaban horas de los turnos partidos... más o menos me cuadraba el día y era de domingo a domingo".

"Yo tenía muchísimas horas, más de 50 horas y no decidía mucho, nos metía mucha presión... Estuve ahí cuatro años"

Estas situaciones reflejan una precariedad estructural en la que la falta de protección legal expone a las personas migrantes a abusos laborales sistemáticos, sin posibilidad real de reclamo o defensa.

Por otro lado, incluso quienes cuentan con permiso de trabajo reconocen sufrir diversas vulneraciones laborales. La más común es la realización de contratos por un número de horas significativamente menor al total que realmente trabajan. Esto implica que, ante la Seguridad Social y en su historial laboral, no queda reflejado el volumen real de su actividad, lo que limita su acceso a

prestaciones como el subsidio de desempleo o ayudas sociales en caso de quedarse sin empleo, también les dificultan sus procesos de solicitud de residencia ya que no cumplen los requisitos para los diferentes tipos de arraigo.

Además, aunque tengan contratos formales, estos suelen ser temporales, por horas y con condiciones poco claras. En muchos casos, los contratos no especifican los horarios de trabajo, lo que permite a los empleadores modificar las jornadas según su conveniencia. Esta falta de estabilidad y previsibilidad dificulta profundamente la conciliación entre la vida laboral y personal, y perpetúa un modelo laboral precarizado y de explotación incluso dentro de la legalidad.

“Y también que como que no respeten los tiempos de las personas. Y no solo los míos.

Porque es como que aquí los que hemos trabajado en eso, ¿sabes? Que no respetan. O sea, si tú tienes que salir a las dos y pasa un inconveniente, te tienes que quedar hasta las cinco. Porque tú estás ahí y tienes que quedarte. O sea, eso también me ha afectado”.

5.3. Pagos inadecuados

La cuestión salarial atraviesa todos los componentes de esta investigación. En los encuentros colectivos logramos debatir y complejizar la relación entre capital, trabajo y bienestar. Aunque muchas de las personas participantes expresaron el deseo de no ser vistas únicamente como fuerza laboral, fue

evidente que el incumplimiento de los acuerdos salariales era una de las experiencias que más profundamente les hacía sentirse vulneradas. Estas situaciones despertaban sentimientos intensos de rabia, impotencia y frustración.

Si bien estas irregularidades salariales son frecuentes en el sector de la hostelería, para las personas migrantes adquieren un peso particular. En la mayoría de las historias compartidas, el empleo en hostelería representó su primer contacto con el mundo laboral en España. Al recordar ese primer trabajo, muchas lo describían como una oportunidad esperanzadora, un paso inicial hacia una vida más digna y la posibilidad de enviar apoyo económico a sus familias.

“Y cuando yo volví a recibir mi primer salario, que no fue una fortuna, pero que ya estábamos pues sin nada, pues para mí fue realmente una fortuna, hasta que me di cuenta de que me explotaba”

Sin embargo, esta percepción positiva inicial estaba profundamente atravesada por una relación colonial interiorizada hacia los derechos laborales y sociales. En ese contexto, el abuso salarial no siempre se reconoce como tal. Por el contrario, muchas personas interpretaban el hecho de recibir un salario —aunque fuera bajo, irregular o injusto— como un gesto que debía agradecerse: "además de que soy inmigrante, me paga, mal, pero me paga". Esta lógica de

agradecimiento encubre y normaliza la explotación, silenciando las demandas de justicia y dificultando la posibilidad de reclamar condiciones dignas.

Tras reconocer la realidad general del sector, comenzamos a explorar con mayor profundidad las dificultades relacionadas con el pago. Como se mencionó en apartados anteriores, estas problemáticas están estrechamente vinculadas al estatus migratorio y a una Ley de Extranjería que posibilita condiciones laborales de abuso y precariedad, al tipo de contrato laboral. Sin embargo, también identificamos una amplia gama de vulneraciones: salarios por hora muy por debajo de lo estipulado por la ley, ausencia de pago por horas extras, falta de reconocimiento de los descansos laborales e incluso, en algunos casos, el no pago por las actividades realizadas.

“creyéndome que con trabajar esas 13 horas al día iba a ser suficiente como para irme a Colombia a visitar a mi abuela y regresar a España, pues trabajé de manera muy entusiasta y ellos lo que hacían era darme de a poco 200, 300 euros... al final terminaron debiéndome 1.600... aún no he ido a Colombia”.

“no era tanto el tema del dinero también yo era con el tema de que ellos me prometieron de “sí, te vamos a ayudar con la visa”, a la hora de decir como oye, estos son los papeles para la visa pues como uy pues vamos a ver, me pagan 6

euros la hora, o sea súper mal pagado y siempre me hacían quedarme más”

“que como que a uno le pagan una jornada laboral por día, por ejemplo 50, 60, 30 no sé, lo que te quieran pagar, el tema es que no sabes... entras a una hora, pero no sabes a la hora en la que te vas, entonces terminas trabajando 12 horas por 50 euros o por 60 y por ahí a veces el hombre, sí, te reconoce, te pagaba un poco más, pero no se justificaba”.

Estas situaciones vinculadas al salario fueron el principal detonante de la percepción de injusticia y del reconocimiento de la precariedad en el entorno laboral. Algunas personas participantes relataron que estas condiciones derivan episodios depresivos, miedo constante, e incluso sentimientos de arrepentimiento por la decisión de migrar. No obstante, también surgieron respuestas colectivas: estas experiencias llevaron a muchas personas a buscar redes de apoyo, informarse sobre cuáles son las condiciones laborales dignas y acompañarse mutuamente en momentos de denuncia o malestar.

5.4. Falta de derechos y protección

Como se ha señalado en apartados anteriores, la ausencia de derechos laborales es un componente ampliamente normalizado en el sector de la hostelería y la restauración en España. En este contexto, la explotación y

el abuso no siempre son reconocidos de inmediato como parte estructural de la dinámica laboral del sector. Sin embargo, con el paso del tiempo y a través de la reflexión colectiva, muchas personas desarrollan una conciencia que les permite identificar que estas prácticas afectan de forma desproporcionada a las personas migrantes.

Entre las problemáticas más recurrentes, incluso entre quienes cuentan con contratos formales, destaca el hecho de que en numerosas ocasiones no son dadas de alta en la Seguridad Social. Esta omisión, que suele pasar desapercibida por el desconocimiento de los sistemas administrativos por parte de las personas trabajadoras, tiene consecuencias graves: impide el acceso a derechos básicos y a recursos como el subsidio por desempleo, bajas médicas o jubilación.

Estas vulneraciones, lejos de ser excepcionales, forman parte del funcionamiento (cotidiano) sistemático del sector y reflejan una precarización estructural que se agrava en los cuerpos migrantes.

“Yo digo que quizás la inocencia me ha preservado de sufrir menos, ¿no? Pero me enteré que no me inscribieron en la Seguridad Social nunca. Y entonces resulta que yo, pues, lo que he cotizado en la Seguridad Social, después de siete años, a lo sumo, es un año. (.) Entonces, claro, cuando tú eres joven, a lo mejor no te das cuenta

de eso, ¿no? Pero a medida que vas siendo mayor, (..) sobre todo para mi madre, ella jura que yo voy a tener una Seguridad Social y jubilación y todas esas cosas que sueñan nuestros mayores, pero por ahora no la tengo”.

Otro aspecto relevante identificado fue el cambio progresivo de las condiciones laborales con el paso del tiempo. Al inicio de la relación laboral, muchas personas migrantes reciben promesas de contar con un equipo de trabajo adecuado, para la seguridad laboral que proteja de accidentes y siniestralidad laboral, descansos regulares y una retribución justa por las horas trabajadas. Sin embargo, en la práctica, estas condiciones suelen modificarse rápidamente.

Con el tiempo, los empleadores tienden a reducir el personal y a mantener los servicios operativos con el mínimo de trabajadores posible, lo que incrementa significativamente la carga laboral. Esta dinámica termina por agotar física y mentalmente a quienes trabajan, generando un desgaste sostenido que afecta no solo su salud, sino también su bienestar emocional y su capacidad de sostener una vida fuera del ámbito laboral.

“ Yo soy cocinera me decidí por una oferta, me ofrecieron un contrato muy bueno, pero al final no fue nada lo que me ofreció, tanto así que pues me gustó lo que me ofreció que metí a amigas a

trabajar. Luego como a finales de abril comienzos de mayo había dos personas trabajando en negro, entró inspección, se fueron, éramos cuatro en cocina y se fueron ellos dos y quedamos solo dos entonces era el trabajo de cuatro solo en dos personas... fue terrible, o sea trabajando todos los días sin descanso... fue una mala experiencia. Aparte que el ambiente con la otra señora pues no era muy bueno. No me pagaron lo que decía y fue explotación. Porque por lo menos yo decía "bueno si se está ahorrando dos sueldos por lo menos nos dará un incentivo a la señora y a mí" pero pues no lo hizo..."

Por otro lado, quienes ya cuentan con documentación y han intentado acceder a servicios institucionales —como el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal, encargado de gestionar ayudas, otorgar subsidios, generar políticas públicas de empleo, entre otros)— se enfrentan a la violencia estructural, que se expresa en una atención ineficiente y a requisitos burocráticos que dificultan el acceso a oportunidades laborales. A pesar de tener permiso de trabajo, se les exige documentación adicional, como la homologación o certificación de estudios, un proceso que en España puede tardar años. En medio de esta burocracia, no se les ofrecen alternativas viables para mejorar sus condiciones laborales actuales, lo que genera frustración e incertidumbre.

Asimismo, se han registrado experiencias negativas en otros espacios laborales, incluidos entornos universitarios y de prácticas profesionales. Algunas personas migrantes han llegado a afirmar que, a pesar de sus precariedades, "es mejor trabajar en hostelería", lo cual refleja el alcance del abuso laboral más allá de este sector específico.

También se relataron experiencias frecuentes de despidos sin justa causa, lo que refleja una profunda inestabilidad laboral. Las personas migrantes deben presentarse a trabajar incluso cuando están enfermas, lesionadas o tras sufrir accidentes —ya sea en el lugar de trabajo o en el trayecto— bajo la amenaza constante de ser despedidas si no lo hacen.

Todas las personas participantes compartieron situaciones similares. Incluso en los casos en los que contaban con contratos formales, los empleadores utilizaban estrategias para evitar asumir responsabilidades legales, como poner a compañeros en contra del trabajador afectado con el fin de justificar despidos y así evitar pagar los días de baja correspondientes. Esta práctica no solo vulnera derechos fundamentales, sino que también genera un ambiente laboral hostil y profundamente deshumanizante.

Estas situaciones se relacionan directamente con la experiencia migratoria, ya que existen múltiples barreras para acceder a derechos básicos y se afianzan las dinámicas de poder

—marcadas por dinámicas clientelares y jerarquías simbólicas— las cuales no son exclusivas del ámbito de la hostelería, sino que forman parte de una estructura social profundamente arraigada en la sociedad española. El abuso hacia las personas migrantes, por tanto, se manifiesta de manera transversal en distintos sectores, reproduciendo patrones de discriminación y exclusión que dificultan el acceso real a una vida laboral digna.

5.5. Condiciones de trabajo y de vida

Este componente es clave para comprender la realidad que enfrentamos las personas migrantes al trabajar en el sector de la hostelería y la restauración. Es importante resaltar la falta de condiciones físicas y de salud adecuadas para el desempeño del trabajo, no se cuentan con formaciones de salud y seguridad laboral, tampoco tienen protocolos para accidentes y los espacios no están adecuados para las altas temperaturas en las épocas de calor. El ambiente laboral, en la mayoría de los casos, resulta hostil, tal como se ha descrito en apartados anteriores. Se presentan situaciones constantes de maltrato como gritos, burlas, minimización, competencia entre compañeros, y falta de reconocimiento. Todo ello contribuye a generar una percepción de escaso valor personal, estrechamente vinculada con una lógica colonial que sugiere que, por nuestra condición de migrantes, merecemos menos.

El ambiente hostil también se ve reforzado por el trato de la clientela. Algunos clientes, al ver personas migrantes desempeñando roles de servicio, adoptan actitudes despectivas y

discriminatorias (este aspecto será desarrollado con mayor profundidad en el apartado de interseccionalidad). Estas actitudes refuerzan la percepción de escaso valor y falta de reconocimiento hacia su trabajo y su dignidad como personas.

“o sea gente que llega súper súper estresada a tomar su café y literalmente nos lanzaban las tostadas y quedaban pegadas en la pared, era un público violento, un público hostil todo el tiempo nos trataban mal”

“Y lo que más que todo me afectó fue el trato con las personas. ¿Sabes? Porque aquí las personas, hay veces que son muy despotas. O sea, por ejemplo, a mí hoy me llamaron como un perro. Así, me sentí horrible. Eso es lo que más me ha afectado así. También el agotamiento físico y mental. Eso me ha afectado bastante”

Las afectaciones derivadas de esta hostilidad no se limitan al ámbito laboral. El exceso de trabajo tiene un impacto profundo tanto físico como emocional. Las personas participantes destacaron que, debido a las largas jornadas, no han podido establecer vínculos sociales en el país de acogida, ni participar en aspectos cotidianos de la cultura española. Además, se produce un

distanciamiento con sus familias y amistades en el país de origen, ya que la falta de tiempo material y la diferencia horaria dificultan el contacto.

Todo esto deriva en estados de profunda tristeza, soledad, ansiedad y depresión, afectando gravemente la salud mental. Este malestar acumulado trasciende lo emocional y se manifiesta físicamente en forma de dolores de cabeza, insomnio, fatiga crónica y otras somatizaciones, reflejando el impacto directo de las condiciones laborales sobre el cuerpo y la mente.

“gritos innecesarios, había mucha competencia entre los meseros, era de que “yo, yo soy el jefe, no, yo soy el jefe” y pues como obviamente yo no tenía experiencia yo era como “ay sí, ustedes díganme qué hacer, yo lo hago, yo muy feliz” pero entonces llegó un momento donde yo ya sentía como “ay ella, pues no dice nada, tú para allá tú para acá, tú para allá” entonces ya también llegó un momento que también yo me empecé a sentir muy alejada de mi pareja, muy sola”

Dentro de los aspectos vinculados a la experiencia migratoria, es importante reconocer que, en muchos casos, otras necesidades como los duelos, la ausencia de vínculos afectivos o las responsabilidades familiares hacen que las personas dejen de lado el reconocimiento de las condiciones de su realidad laboral. Esta desconexión puede funcionar como una forma de evitación para

poder sobrellevar emocionalmente su situación y sobrevivir a su “realidad”.

6. Estrategias de resistencia y respuesta identificadas

6.1. Estrategias individuales y colectivas ante disputas

Ante las condiciones laborales y de vida anteriormente descritas, buscamos identificar cuáles eran las acciones que deciden realizar las y los participantes, tanto para dar solución a los problemas con sus empleadores como para cuidarse frente a los efectos que dichas condiciones tienen en sus vidas. Para esto, es importante reconocer que, desde esta perspectiva, las acciones de cuidado no son únicamente una respuesta individual, también suponen una respuesta colectiva y política que permite a las personas seguir sosteniendo sus vidas y luchando por una vida mejor. Cuidarse, en este sentido, implica también tomar decisiones difíciles que responden a un análisis de las condiciones estructurales que enfrentan en su día a día.

La **renuncia** aparece como la principal acción de solución de conflictos. Esta acción, si bien la entendemos como una decisión individual, al ser la más común entre nuestros participantes, también la reconocemos como una respuesta colectiva, frente a las condiciones de explotación y abuso laboral. Renunciar, cuando se percibe una imposibilidad de transformación o mejora de las condiciones, se convierte en una forma de protección. Es una manera de decir “no” a la

explotación, aunque esa negativa no siempre tenga efectos visibles aparentemente sobre el sistema y tampoco sobre su bienestar personal a largo plazo. Si sabemos que desestabiliza el mercado laboral al hacerlo tan fluctuante, en perjuicio de la patronal, pero también en el abaratamiento y precariedad de la mano de obra trabajadora.

Sin embargo, quienes toman la decisión de renunciar son conscientes de que la renuncia no modifica las condiciones estructurales del sector, ya que tienen la percepción (y los empleadores lo afirman constantemente) de que existen muchas otras personas dispuestas a ocupar esos puestos. Además, los empleadores no se cuestionan los motivos de la renuncia, por lo general, no realizan cambios ni acciones de mejora para evitar que sus trabajadores se vayan. Esto refleja un sistema que se sostiene sobre la rotación y la despersonalización, donde el cuidado individual no logra traducirse en una transformación colectiva, aunque sí señala la urgencia de repensar las condiciones laborales desde una perspectiva de derechos humanos y laborales, que brinden protección a los/las trabajadoras. Y por tanto, sea más justa.

*“Sí.. Entonces, ¿cómo lo resolví?
Pues no lo resolví, igual que tú... O
sea... Lloré... Me deprimí
muchísimo... Empecé a buscar
rápidamente trabajo... Porque
presentía que me iban a tratar
peor... Y me iban a agotar de las
peores maneras...y me fui”.*

*“Pues me retiré y exploté y no me
cuidé de ninguna manera, hasta
que estaba afectando ya a mi salud
mental. Es que... Yo de verdad me
estaba notando ya como que... que
se me estaba... se me estaba
perdiendo la salud mental,
entonces renuncié”.*

El segundo grupo de respuestas que encontramos con mayor frecuencia son las **acciones orientadas a la búsqueda de bienestar**, actuando en otras áreas fuera de lo laboral. Estas acciones están centradas en la creación de redes y vínculos afectivos, el entretenimiento, la actividad física y hobbies como la lectura, la música, entre otros. También mencionaron la búsqueda de ayuda psicológica o cualquier ayuda profesional para abordar sus afectaciones. En el caso de Sevilla, las y los participantes valoran la dinámica de la ciudad, que permite encontrarse con otras personas en espacios sociales como los parques y las terrazas, donde no se requiere mucho dinero. En estos espacios se logra generar redes y encontrar apoyos, lo que representa una forma importante de cuidado y sostenimiento emocional fuera del ámbito laboral.

*“Cuidados? Hablar con las
amistades, con la familia, deporte,
correr, buscar apoyo psicológico,
escuchando música. Leer, ver una
película, evadirnos un poco, porque
el sistema nos da la espalda, no nos
considera y respeta”.*

Estas acciones de cuidado también responden a una percepción de que es lo que está en sus manos hacer, ya que el sistema no les permite actuar directamente para mejorar sus condiciones laborales. Y aunque pueden parecer lógicas, muchas veces requieren de un proceso para llegar a ellas, ya que para ampliar la vida más allá de lo laboral es necesario reconocer que, en muchos casos, este tipo de trabajos absorben por completo a la persona, ocupando tanto su energía como su tiempo, que termina destinándose únicamente al descanso o a no hacer nada. El descanso es una ilusión, ya que por las jornadas tan largas, los horarios partidos, las condiciones materiales, emocionales y laborales tan precarizadas impiden un verdadero descanso y recuperación de la fuerza de trabajo, provocando en las personas enajenación. Además, en la mayoría de los casos, al no poder renunciar —ya sea por la imposibilidad de encontrar otro trabajo, por su situación económica o por su situación administrativa—, estas acciones se convierten en su única fuente de bienestar posible, aceptando así que no pueden hacer nada con su realidad laboral.

“Sí, yo lo que quiero decir en aceptándolo es que yo muchas veces era un trabajo que tenía que ir sí o sí, porque necesitaba, más que nada cuando me estaba sacando mi NIE, y sí, no podía renunciar. (.) Entonces, me secaba las lágrimas y a veces lloraba en el trabajo. (..) Y muchas veces,

estando en el trabajo, nada, como que me metía en mí misma y tiraba pa lante, no podía renunciar”.

Continuando con la línea de búsqueda de bienestar, también se mencionaron acciones relacionadas con la **compra de objetos**. Por un lado, estas compras responden a la necesidad de “sobrevivir al trabajo”, como por ejemplo adquirir unos buenos zapatos para soportar las largas horas de pie. Pero, por otro lado, representan una manera de compensación emocional y también se vinculan con el deseo de volver a sentirse digno y válido fuera del espacio laboral. Este punto generó un debate en torno al capitalismo y al cuidado, que además estuvo atravesado por la diversidad cultural del grupo. Se reflexionó sobre cómo el acto de comprar objetos está directamente relacionado con la capacidad adquisitiva, algo que, paradójicamente, se logra “gracias” a los mismos trabajos que deterioran la salud física y emocional. Así, el consumo aparece como una estrategia ambivalente: al mismo tiempo una forma de cuidado y una consecuencia del sistema que se busca resistir.

“yo tengo la sensación de que son trabajos que nos sentimos tan denigradas. Y es como que estamos vendiendo nuestro ser. Entonces, cuando llegamos a nuestra casa lo que queremos es sentirnos divinas”

La dignidad, como se mencionó en otros apartados, fue la palabra que más se repitió en nuestros encuentros. En este punto, las personas participantes coincidieron en que no solo su decisión de migrar, sino también todas las acciones encaminadas a alcanzar su bienestar responden a la lógica de buscar una vida digna, esta búsqueda también enmarca las respuestas de los participantes cuando deciden confrontar a sus empleadores.

“Lo que es lo de dignidad...

Dignidad es, por ejemplo, en tus días libres de trabajo, tener tu carro y te vas a la playa y quedarte allí. O sea: dignidad, dignidad. Pero hay mucha gente que no lo puede hacer, porque no tiene nada de tiempo libre para ir, por lo menos, a Cádiz, que queda aquí.”

“fue la primera persona que me habló tan claro, me dijo: “la dignidad no se vende” o sea la dignidad no se vive y yo tenía mandil acá puesto ... me lo quité, hice una bolita, me puse así y se la lancé, le pegué en el pecho y dije “mira aquí tienes tu trabajo y me paga todo de una vez si es posible” y el hombre así súper alterado junto a la esposa “¿qué te pasa?”... me decía “tú y yo vámonos a la calle” y yo le decía “no, como tú tienes un circuito de cámaras acá de vigilancia, quiero que tú me golpees a mí.”

Al decidir confrontar a sus empleadores, lo hicieron principalmente a través del diálogo,

expresando aquello que les molestaba y exigiendo el pago de las horas trabajadas. En algunos casos, para establecer esta conversación, preferían hacerlo en presencia de un compañero de confianza o con otro líder del establecimiento. Las respuestas que obtuvieron fueron, en su mayoría, negativas: desde el principio se les decía que sus peticiones no eran posibles, o se les daban largas que generaban la expectativa de cambios que nunca llegaban. Sin embargo, en algunos casos lograron pequeños avances, como el pago de alguna hora extra, un día de descanso o una organización del trabajo algo más favorable.

“Entonces...// Bueno, los tipos de respuestas, pues, por supuesto, negativas. Indiferencia ante el problema. Hacernos sentir culpables porque él actúa como un salvador. O la persona, pues, el empleador como un salvador. Yo que te di, yo que te di la oportunidad. Porque aquí nadie te la dio. Ese tipo de cosas. Más maltrato. (.) Despidos. (.) Intervención positiva por parte del administrador. Aquí sí hubo una... O sea, en el caso del maltrato, ¿verdad? Y cuando el trabajador estableció el límite, consiguió una respuesta positiva por parte del administrador frente al problema. O sea, tomó medidas. Sí, hubo una mediación. (..) Sí, ahí sí. Hubo un caso que sí”

En cuanto a las respuestas colectivas, en los grupos se reconoció la importancia de conocer, tanto de forma individual como en conjunto con los compañeros de trabajo, las leyes laborales del país. Muchos desconocen cuáles son los días a los que tienen derecho o las licencias que pueden solicitar. El debate giró en torno a la necesidad de poner en valor las leyes laborales, contar con contratos conforme al Estatuto de los Trabajadores y conocer estos derechos para poder defenderse y ser tratados como seres humanos, sin discriminación por ser migrantes.

“¿Cómo lo resolvimos? Buscamos un justificante médico, (.) trabajamos unas horas aceptando las malas condiciones por la carga familiar para sobrevivir y no firmar ningún documento sin leerlo. No, sin leerlo, ¿verdad?, tratando de conocer nuestros derechos”

Finalmente, notamos que existe una ausencia de reconocimiento de los derechos laborales, miedo a renunciar y desconfianza en las instituciones. Sin embargo, nuestras participantes han buscado formas de responder y sobrevivir a la explotación laboral, siendo cada vez más conscientes, a través de las discusiones en los grupos, de que era necesario hacer algo más o sus realidades no cambiarían.

“lo que quiero visibilizar es como hay un sistema que nos debiera de proteger y hay unos, y un capital y unos empresarios que también se

suponen que deben de estar en este marco legal del sistema y hacen lo que se les da su gana con nuestras vidas, nuestro tiempo y nuestro trabajo. Eso es lo que quiero visibilizar “

6.2. Formas de autoorganización

Notamos que existen pocas estrategias de autoorganización entre las personas participantes, aunque observamos, dentro de las dinámicas de los grupos focales, que al compartir información entre ellos comenzaron a ampliar sus ideas sobre herramientas y ayudas a las que podían acceder. Reconocieron instituciones, actividades y acciones tanto dentro como fuera del espacio laboral. Esto nos llevó a reflexionar sobre cómo el enajenamiento y el estrés a los que están sometidos en estas dinámicas laborales muchas veces les dejan sin tiempo ni energía para organizarse por sí mismos. Por ello, la intervención de la IAP funcionó en sí misma como un espacio de autoorganización, donde pudieron encontrarse, compartir experiencias y comenzar a construir colectivamente formas de apoyo y resistencia frente a las condiciones adversas que enfrentan.

Uno de los participantes compartió una experiencia en la que propuso la realización de una huelga entre los trabajadores, inspirándose en acciones llevadas a cabo en otros sectores, como el cuidado de personas. Sin embargo, esta iniciativa no tuvo el

respaldo de sus compañeros, quienes, por miedo a las posibles represalias o consecuencias laborales, decidieron no seguirlo. Este episodio refleja la precariedad y la vulnerabilidad en la que se encuentran, donde el temor limita la capacidad colectiva para organizarse y exigir mejores condiciones laborales, a pesar del deseo de generar cambios significativos.

“propuso hacer huelga de condiciones, también organizarse para aceptar bases mínimas de condiciones laborales, comunicarse entre los rubros y ponerse firme. (...) ... porque estar en colectivo es aprender a estar con el otro a luchar (...) a avanzar y a horizontalidad también, creo yo”

En cuanto a las acciones legales, solo se mencionó una experiencia relacionada con un juicio, que correspondía a un amigo de uno de los participantes. Esta situación fue reconocida como un acto positivo dentro del grupo, ya que representó un paso hacia la “justicia para todos”. Sin embargo, se destacó que el motivo específico de la denuncia fue una agresión física, lo que resalta que, aunque existen mecanismos legales para enfrentar ciertos abusos, estas acciones suelen activarse principalmente en casos graves y evidentes. Esto también pone en evidencia las dificultades y limitaciones que enfrentan las personas para acceder a la justicia en situaciones de explotación o vulneración laboral que no siempre se manifiestan de manera tan clara o denunciante.

“Fue ver ahí al explotador, con su esposa que también nos explotaba, fue bastante fuerte pero ver que al compañero, al amigo, lo estaba respaldando, digamos, la justicia en ese momento de verdad que sí, es como una satisfacción colectiva, no es que él gana a ella sino que realmente los que estábamos ahí testificando, sentimos como un fresquito (.) así fuera de él, porque nosotros dos no podíamos, ya no podíamos denunciar él sí como que mostró todo a tiempo, o sea, realmente fue un momento de encuentro, pero además porque llevábamos dos años sin vernos y ver al tipo ahí de chulo y ver que estábamos los de acá apoyándonos, se sintió bien, por lo menos solidaridad.”

En otras de las experiencias compartidas, se reconoció que los dueños de los bares, al verse presionados por denuncias, prefieren ofrecer dinero directamente a las personas afectadas para evitar problemas legales, dinero que las personas aceptan por las mismas condiciones de precariedad y desconfianza en las Instituciones Oficiales. Esto también se relaciona con otros comentarios sobre la insuficiencia de las multas o sanciones, ya que, desde un punto de vista económico, sigue siendo más rentable contratar trabajadores sin documentación, aunque eso implique pagar alguna multa de

vez en cuando. Por ello, la apuesta principal está en los movimientos de regularización, que buscan garantizar condiciones laborales dignas y legales para estas personas, generando así un cambio estructural que vaya más allá de las medidas punitivas.

En resumen, las formas de autoorganización entre las personas participantes son pocas y enfrentan múltiples obstáculos, como el miedo, la precariedad y la falta de tiempo o energía debido a las condiciones laborales adversas. Sin embargo, la creación de espacios como la intervención de la IAP ha facilitado encuentros donde se comparten experiencias y se empiezan a construir colectivamente estrategias de apoyo y resistencia. A pesar de los limitados avances en la organización colectiva y las barreras para acceder a la justicia, los testimonios evidencian la necesidad de fortalecer movimientos que promuevan la regularización y la defensa de derechos laborales, buscando transformar estructuralmente las condiciones que perpetúan la explotación y la vulneración de derechos.

6.3. Apoyos comunitarios o institucionales y factores externos

En este apartado también encontramos pocas menciones a agentes institucionales más allá del caso puntual del juicio mencionado anteriormente. Durante nuestros encuentros, evidenciamos que las personas participantes perciben escasa respuesta y apoyo efectivo por parte de las entidades del Estado. Por el contrario, se reflejan sentimientos de miedo y

desconfianza hacia las posibles acciones que estas instituciones podrían establecer para proteger sus derechos, pero también reconocemos un desconocimiento de los mismos o incluso una percepción de que no son merecedores de los mismos.

El temor a presentar denuncias es particularmente fuerte, dado que se conoce que el sector de la hostelería está altamente vinculado y existe una red informal de comunicación entre empleadores. Esta dinámica les permite compartir información para evitar contratar a personas consideradas “problemáticas” o que hayan denunciado situaciones laborales irregulares, afectando directamente la posibilidad de emplearse nuevamente de quienes se atreven a denunciar. Por ello, se considera que las denuncias, lejos de ser un mecanismo efectivo de defensa, pueden contribuir a perpetuar la impunidad laboral y aumentar la vulnerabilidad de las personas afectadas.

“Una cosa importante, yo pude haber denunciado, ¿por qué no lo he hecho? Aquí toda esta gente con poder de grupos hosteleros, se pasa la voz, y me lo pensé. Después escuché que hay un medio para hacer denuncias anónimas, pero yo no creo en el anonimato en el mundo de lo público”.

Esta realidad subraya la urgencia de fortalecer mecanismos institucionales, como

las inspecciones de trabajo que no solo sancionen, sino que también protejan y garanticen derechos, como la reincorporación laboral de quienes denuncian abusos, así como la necesidad de generar espacios seguros donde las personas puedan organizarse y hacer valer sus derechos sin temor a represalias.

7. Factores interseccionales

Hablar de interseccionalidad en esta investigación no solo es urgente y necesario, sino fundamental, nuestra base epistemológica reconoce que las opresiones no se pueden separar, jerarquizar o dividir, ya que el sistema y el contexto que habitamos nos expone a diferentes tipos de violencia que asumimos de forma simultánea, por lo tanto, nuestra postura es que no se puede abordar un factor de vulnerabilidad mientras los otros siguen presentes.

Migrar hacia el Norte con el objetivo de iniciar una nueva vida, esto supone, exponerse a una significativa disminución de los derechos ciudadanos con los que contábamos en nuestros países de origen, así como a una condición de infraciudadanía —entendida como la imposibilidad de ejercer plenamente los derechos humanos en comparación con un ciudadano nacional—, condición que se mantiene incluso cuando se posee documentación.

Sin embargo, este conocimiento se profundiza cuando nos enfrentamos directamente a estas realidades, y es entonces cuando comprendemos el impacto

profundo que esto tiene en nuestras vidas, en nuestros derechos como ciudadanos/as, en nuestra dignidad, en la concepción que tenemos de nosotras mismas y en la idealización que construimos sobre Europa, vista como un imaginario de superioridad en todos los sentidos, producto de una colonización cultural. También nos enfrentamos al cuestionamiento constante de nuestra cultura y de la cultura de llegada, donde pareciera que debemos aceptar ser consideradas ciudadanas de tercera categoría, porque “así funciona el mundo”. Cuando en realidad, esta situación obedece a la histórica división entre los países ricos del Norte y los países del Sur Global, a los cuales pertenecemos.

La mirada interseccional, en este caso, nos ha permitido identificar, la relación existente entre la explotación laboral en el sector de hostelería y restauración hacia las personas por su origen, clase, situación administrativa regular e irregular, etc., y los procesos migratorios, revelando cómo las opresiones se intersectan para otorgar derechos básicos a unas, mientras que a otras les impiden acceder a ellos.

Observamos que, en nuestro contexto, lo que prima es el interés de acumulación capitalista de los empleadores, quienes aprovechan cualquier factor de vulnerabilidad de las personas que contratan para avanzar en dicho interés. Abaratando igualmente el salario, por la demanda tan alta del mercado laboral del sector. En este proceso, las

mujeres migrantes quedan cada vez más excluidas y con menos oportunidades de acceder a trabajos y salarios dignos.

En el siguiente apartado mencionaremos aspectos que ya se han resaltado anteriormente, pero que son clave para entender cómo las características particulares de las personas y/o grupo tienen una influencia directa en su relación laboral.

7.1. Marcadores identitarios relevantes identificados

Género

El género ha sido y continúa siendo un factor clave en el reconocimiento de la vulneración de derechos. Históricamente, las mujeres no solo hemos tenido menos oportunidades a nivel social, sino que, en contextos de crisis, somos las primeras en resultar afectadas, ya que asumimos la mayor parte de las tareas de cuidado.

Esta perspectiva nos permite identificar que el trabajo de cuidados y reproducción social que realizamos las mujeres migrantes contribuye significativamente al PIB del país, sosteniendo una economía social que, sin embargo, extrae y despoja nuestra energía. Esto evidencia no solo el abuso y la explotación de los cuerpos de las mujeres migrantes, sino que también exige un análisis profundo que nos permita comprender las múltiples intersecciones entre la discriminación y la violencia estructural, especialmente en sectores como la hostelería, según los casos abordados en esta investigación.

Reconocemos, además, que en este sector los empleadores tienden a priorizar el trabajo realizado por hombres. Al momento de exigir derechos laborales, las mujeres expresan mayores niveles de temor: quienes manifestaron confrontar directamente a sus empleadores fueron en su mayoría hombres, mientras que las mujeres tendían más al silencio o a la renuncia, como estrategias para evitar represalias o la pérdida del empleo.

Adicionalmente, persisten situaciones de hipersexualización y acoso laboral que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, impulsadas por estereotipos sobre su sexualidad, tales como ser “fogosas”, “calientes” o estar “dispuestas a todo con tal de obtener los papeles”. Sin embargo, al intersectarse con el origen migrante, también los hombres se han visto expuestos a este tipo de estereotipos y dinámicas de abuso. En el fondo, lo que prevalece en estas situaciones es una relación de poder atravesada por una lógica de superioridad eurocéntrica frente a los cuerpos racializados y migrantes, considerados como “otros”.

Origen étnico y nacionalidad

En nuestra investigación, considerando que la mayoría de participantes provenían de Latinoamérica, identificamos varios factores de vulnerabilidad. Principalmente, están expuestos a todos los estereotipos asociados a esta cultura, como la hipersexualización mencionada anteriormente. Además, debido

a las dinámicas colonialistas, son percibidos como ciudadanos/as menos capacitados/as y menos valiosos/as. Exponiéndose a situaciones de racismo, violencia y discriminación. Como consecuencia, se desarrollan dinámicas como la del “empleador salvador” o, tras un prolongado tiempo en condiciones de explotación, es la misma persona quien termina asumiendo que tiene menos valor, como resultado de la colonialidad del poder sobre los pueblos que han sido y siguen siendo colonizados. Esta situación tiene un impacto directo en la salud mental y en la capacidad de agencia para la búsqueda de soluciones.

Otro aspecto relevante en esta categoría es que, a pesar de contar con estudios de posgrado, en la mayoría de los casos dichos títulos y certificaciones no son reconocidos en España. Esta situación obedece a la violencia estructural que ejerce España sobre las personas migrantes, no nacidas en territorio español, para mantener relaciones de subordinación. Esta falta de reconocimiento limita significativamente el acceso a empleos mejor cualificados y, por ende, dificulta alcanzar niveles más altos de calidad de vida a través de empleos y salarios dignos, realización personal y profesional. Esta situación genera frustración y sensación de desperdicio de talento, además de afectar la autoestima y motivación de las personas migrantes. Asimismo, contribuye a perpetuar la precariedad laboral y las dinámicas colonialistas de subordinación

La clase social

Partiendo de lo anterior, la clase social representa un componente fundamental de exclusión en los procesos migratorios, ya que esta cambia al migrar. No solo se modifican los recursos económicos, sociales y culturales disponibles, sino que, además, en España nuestros participantes perciben que las oportunidades de ascender en la escala social son menores cuando se proviene de un país del Sur Global. Afirman Se desconoce su capital intelectual, cultural, social y político, sin importar, que se tiene acceso a la educación universitaria en algunas casos, a través de las Universidades Públicas, lo que supone una conciencia favorable para la lucha por los derechos colectivos y la dignidad

Si bien pertenecer a una clase económica con menos recursos en España constituye en sí mismo un factor de vulnerabilidad, es importante señalar que el estereotipo según el cual las personas migrantes provienen exclusivamente de contextos de “extrema pobreza” no solo es erróneo, sino que también contribuye a profundizar su marginación, ya que suele percibirse a quien migra como una persona desesperada por recursos, obligada a aceptar cualquier condición laboral, por precaria que esta sea.

Esta lógica se sostiene en una visión clasista y paternalista del trabajo migrante, en la que pareciera que solo existen dos posiciones: quienes son dueños de los medios de producción —en este caso, del sector de la

hostelería— y quienes, como trabajadoras y trabajadores, debemos “currar para vivir”. De este modo, al acceder a un empleo en la hostelería, los capitales sociales, académicos, laborales e incluso económicos de las personas migrantes se invisibilizan, reduciéndolas a meros objetos de producción y negándoles la posibilidad de movilidad o cambio.

Queremos enfatizar que migrar es un derecho humano, independientemente de los motivos que lleven a una persona a hacerlo, y que, por tanto, es necesario promover y garantizar mecanismos que aseguren el pleno ejercicio de los derechos laborales y sociales para todas las personas migrantes. Entendemos que las causas de la migración al pesar de ser variadas y obedecen a las relaciones Norte-Sur, al abastecimiento de mano de obra barata, para los países del Primer Mundo. Generando dinámicas mediadas por el extractivismo europeo, las violencias, las guerras, los conflictos políticos, la pobreza, los desplazamientos por el cambio climático, etc.

Status migratorio

Este es otro componente que se relaciona con los factores mencionados anteriormente: la idea recurrente de que “si no cuentas con un estado de regularización, no tienes derechos”, fue señalada de forma constante en los encuentros. Es sabido que, en comparación con otros países de la Unión Europea, en España resulta más “fácil” encontrar trabajo sin estar regularizado, lo cual atrae de forma masiva a población migrante. Sin embargo, al llegar, muchas

personas se encuentran con que los trabajos a los que pueden acceder no les permiten llevar una vida digna y, en muchos casos, son empleos precarios, sin contrato o con contratos que no respetan los derechos laborales, como ya hemos señalado. Este aspecto está claramente vinculado a una Ley de Extranjería que dificulta la regularización debido a la cantidad de requisitos que exige, así como a la normalización de que se deben esperar al menos dos años en situación irregular. Las personas que desempeñan estos trabajos lo hacen en cualquier condición con la esperanza de mejorar sus condiciones de vida y poder apoyar a sus familias en sus países de origen.

Además, en medio de la dinámica del trabajo las personas tienen poco tiempo para informarse y realizar los trámites correspondientes a su regularización, si a esto le sumamos los estereotipos a los que se enfrentan en todos los contextos, la precariedad económica, la marginación, la falta de redes de apoyo, de asesoría y orientación profesional y las barreras que deben enfrentar por una cuestión de género, orientación sexual, raza y edad, resulta casi imposible encontrar salidas. Hay quienes tardan años para lograr acceder a documentación regular, sin embargo como se mencionó en el apartado 6, nuestras participantes, buscan formas de cuidado y autoorganización, este tipo de investigaciones fomenta el reto, de la construcción de la esperanza y la

transformación social, de la indignación transitar hacia la digna acción.

7.2. Análisis interseccional como factores en explotación laboral

En este apartado describiremos algunas situaciones asociadas a la explotación laboral que ejemplifican cómo estos factores interseccionales se presentan en la realidad cotidiana de las personas que participaron en nuestros encuentros.

En cuanto al género, encontramos diferencias significativas en los tipos de trabajo que realizan hombres y mujeres. Las mujeres, al tener que combinar varios empleos, suelen trabajar en hostelería junto con tareas de cuidado a personas mayores, limpieza y actividades relacionadas con la estética. Por su parte, los hombres se desempeñan mayormente en la construcción, en granjas y en el reparto.

En relación con la hipersexualización, las mujeres son quienes reciben más comentarios inapropiados por parte de clientes, propuestas indeseadas, de carácter sexual de parte de sus jefes e incluso, han sido víctimas de situaciones de acoso.

Finalmente, reconocemos que la edad también se intersecta con el género. Algunas participantes mayores de 40 años indicaron que les resulta más difícil encontrar trabajo y que se les exige aceptar cualquier condición laboral debido a su edad.

“Y tenía un compañero también peruano. Que era mayor. Un señor

que me acosaba. (.) Me acosaba. Y yo tenía que... Inventarme que yo tenía un novio. Decía, yo tengo a mi novio. Y le pedía el favor a cualquier amigo que me llamara. A la hora de salida. Y le ponía altavoz. Para que escuchara. Y... Y... Cada vez que el tipo se me acercaba. O sea... Por la parte de atrás”.

“que además... la realidad del trabajo... es tan difícil... para muchas mujeres de mi edad que te lo terminas creyendo. Hay gente que te dice “Ay, pero ya deja de andar soñando con trabajos y agarra el primero que te den, de interna, y si no te vas para el campo...”

La intersección entre género, origen étnico y nacionalidad también afecta significativamente las condiciones laborales. Existe una estigmatización particular hacia la mujer migrante, especialmente las mujeres latinas, quienes son comúnmente percibidas en Europa como personas que “vienen a encontrar pareja”, lo que incrementa su hipersexualización en el ámbito laboral y les impide establecer vínculos en sus trabajos, esto también lo entendemos en la relación entre el capital y la reproducción, ya que las mujeres son juzgadas por establecer vínculos afectivos y sexuales, pero también se les pide que se reproduzcan y cuiden a sus hijos, quienes será “nuevos trabajadores”. Sin embargo, esta hipersexualización no es

exclusiva de las mujeres; los hombres latinos también enfrentan este tipo de estereotipos y situaciones en sus lugares de trabajo.

“Una sexualización en el trabajo, por ser latinoamericano. Entonces, ah, mira, colombiano. Carne fresca. Carne fresca. Sí. Y lo ofrecen a uno como carne para el público”.

Los comentarios racistas y xenófobos también forman parte de estos factores de explotación. Como se ha mencionado anteriormente, este tipo de actitudes no solo afectan la dignidad y el bienestar de las personas, sino que también generan división y tensión entre los trabajadores de origen Español y aquellas personas que son migrantes. Esta división, genera competencia y deslealtad, dificultando la construcción de relaciones de solidaridad y la organización colectiva, debilitando la capacidad de las y los trabajadores para reivindicar sus derechos y mejorar sus condiciones laborales y de vida.

Además, estos discursos racistas contribuyen a perpetuar estereotipos y prejuicios que refuerzan las desigualdades estructurales en el entorno laboral, afectando directamente la integración y la cohesión social dentro de los centros de trabajo.

“Falta de compañerismo y porque también entendiendo que somos todos víctimas como del trabajo, ¿no? Todos no se excede, ¿no? (.....) Racismo, tanto de los que contratan

como de los clientes y entre compañeros”

“Comentarios muy xenófobos todo el tiempo, muy racistas en torno a todo”

En cuanto a la raza, una de nuestras participantes relató haber sido rechazada en uno de sus trabajos debido al color de su piel. La empleadora, una mujer mayor, afirmaba sentir “dolor” en las zonas donde ella la tocaba, y atribuía esta sensación directamente al color de piel de la trabajadora. Este episodio evidencia de forma clara una actitud racista que no solo afecta emocionalmente, sino que también excluye a la persona del ámbito laboral. Este testimonio refleja la crudeza con la que el racismo atraviesa la vida laboral de las personas migrantes racializadas, y cómo el miedo a perder el sustento obliga muchas veces a tolerar tratos profundamente discriminatorios.

“Luego dijo que le dolía y “que sería por el color”... y “¿como así que por el color?” Quería que me especificara para yo ponerme ya monstruo. Cuando yo dije que sería que porque yo era negra que por el color quedó ahí doliendo y yo “ay o sea que por negra es que le duele... a usted le duele porque usted ya está así dolorida” ya es decir y que respetaran y tras eso sigue diciendo que si ella le va a decir al médico”

En cuanto al estatus documental, como se ha mencionado en apartados anteriores, este factor claramente potencia las situaciones de explotación laboral. Un ejemplo concreto de ello lo encontramos en las personas refugiadas políticas, quienes muchas veces se ven obligadas a aceptar cualquier tipo de empleo, sin importar las condiciones, debido a la presión emocional y económica que enfrentan.

Estas personas suelen haber dejado a sus familias en sus países de origen y sienten una gran responsabilidad de brindarles apoyo y enviar recursos económicos. A esto se suma la expectativa de que, al vivir en un país libre como España, deben “aprovechar” cualquier oportunidad laboral, aunque sea precaria o injusta, lo cual las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad frente a la explotación.

“Que a ti, porque no tienes papeles, te maltratan. ¿Sí me explico? O sea, por delante estás, que es un ser humano. Tú no tienes por qué no pagarle lo justo a una persona que no tenga papeles. Eso no te da ningún derecho. Pero es lo típico”

“Es decir, que yo soy más persona porque tengo papeles. (...) Mi condición de persona no se pierde por no tener papeles. Porque yo tengo papeles en mi país”.

Todo lo anterior se traduce en discriminación en las condiciones laborales. Donde se reconoce, que el “aprovecharse” de la condición del migrante para hacerle creer

que no es válido, ni merece un trato humano, con lo que significa un trato de igualdad, por cualquiera de las diversas opresiones que le atraviesan, bajo una concepción colonialista, donde el migrante siempre se encuentra en una categoría inferior y por lo tanto “naturalmente” debe exponerse a situaciones de explotación laboral, reflejadas en los contratos, pagos, responsabilidades y tratos recibidos.

En definitiva, todas estas prácticas de abuso en las relaciones laborales, se articulan y concatenan, bajo múltiples dimensiones de vulnerabilidad —como el género, la raza y el estatus migratorio—, configurando un sistema laboral en el que la precariedad, la desigualdad y la explotación se normalizan para las personas migrantes. Esta interseccionalidad refuerza su exclusión, legitima su posición de infra ciudadanía y por ende limita gravemente su acceso a una vida digna.

7.3. Análisis interseccional como factores en la agencia y la autoorganización

Lamentablemente, en nuestros encuentros no se identificaron acciones claras de agencia o autoorganización que tuvieran en cuenta de forma explícita los factores interseccionales a los que están expuestas las personas participantes. Tal como se mencionó en el apartado 6, las estrategias colectivas que surgieron están principalmente vinculadas al hecho de ser migrantes y al acompañamiento mutuo en los procesos de integración y

resiliencia frente a las problemáticas identificadas.

A pesar de ello, en el desarrollo de los encuentros, el permitirse reconocer que las prácticas de discriminación, racismo y machismo no eran hechos aislados ni experiencias individuales, sino que respondían a un sistema colonial, patriarcal y neoliberal —en el que influyen factores como el color de piel, el género, el origen o el estatus migratorio— supuso un cambio de perspectiva para las personas participantes. Este proceso de debate y reflexión dentro de la IAP propició una toma de conciencia colectiva que impulsó el intercambio de información sobre recursos disponibles y fortaleció la idea de que estas vulnerabilidades deben enfrentarse también de forma colectiva. De este modo, aunque de manera aún incipiente, comenzó a emerger una forma de resistencia basada en el reconocimiento mutuo, la solidaridad y la creación de redes de apoyo entre iguales, como expresión de una subjetividad política compartida.

8. Aprendizajes y reflexiones

La Investigación Acción Participativa (IAP) es una metodología que impulsa la reflexión crítica orientada a la transformación social, cuestionando los enfoques extractivistas que tratan a las personas como objetos de estudio. Para nosotras, mujeres migrantes, la autorepresentación es esencial para reconocernos como sujetos políticos con agencia, derechos y dignidad. Este proyecto nos permitió justamente lograr ese tipo de

análisis, en el cual desde un enfoque relacional y subjetivo que valoramos emociones y experiencias colectivas, logramos acercarnos a una realidad que al parecer es conocida por todos pero comprendida por pocos, la vida de las personas migrantes que trabajamos en el sector de hostelería y restauración se ve atravesada por múltiples factores de riesgo pero también por factores de protección que nos permiten sobrevivir y actuar en pro de una vida digna.

Como organización de base arraigada en el barrio, trabajamos con un profundo compromiso social, valorando no solo los resultados y objetivos de los proyectos, sino también los procesos, los afectos, las redes y los aprendizajes colectivos que contribuyen a la transformación social. Desde esta experiencia, nuestra principal reflexión es que no basta con adoptar una postura de observación o crítica frente a las injusticias que afectan a otras personas; es indispensable asumir una posición activa, sostenida en acciones concretas y continuas que desafíen y combatan esas mismas injusticias.

8.1. Dificultades y retos metodológicos

Teniendo en cuenta que este proyecto lo desarrollamos en el marco de nuestras redes y bajo la mirada y las acciones impulsadas por Mujeres Supervivientes en el barrio, y considerando el reconocimiento social e interés de la comunidad por participar en

nuestras actividades, se identificaron diversos factores que facilitaron el contacto con las personas participantes, así como su compromiso y credibilidad en el proceso. No obstante, dadas las propias características del sector y las condiciones de vida de quienes lo habitan, también enfrentamos una serie de dificultades o retos metodológicos que a continuación detallamos:

- **Establecimiento de una relación de confianza:** Este fue el primer reto con el que nos encontramos, para nosotras era fundamental que las personas que estuvieran en los encuentros se sintieran seguras y cuidadas. Pronto nos dimos cuenta de que realizar únicamente dos encuentros, como estaba previsto en el proyecto inicial, no sería suficiente para generar acuerdos de grupo, explicar adecuadamente los objetivos, evitar falsas expectativas sobre los resultados y, especialmente, construir un ambiente de confianza y cordialidad.

Por ello, como se mencionó anteriormente, llevamos a cabo lo que llamamos un encuentro 0, en el que abordamos estos aspectos fundamentales antes de iniciar los diálogos centrados en las condiciones laborales y los factores de vulneración.

- **Tiempos de las personas participantes:** El trabajo en el sector de hostelería está atravesado por una constante incertidumbre en el acceso al recurso más valioso: el tiempo. Los horarios cambian de una semana a otra e, incluso, de un día a otro. Además, en Sevilla este sector se ve particularmente afectado durante temporadas como la Semana Santa

y la Feria de Abril, que coincidieron con el desarrollo del proyecto.

Esta situación dificultó la participación de muchas personas interesadas, obligándonos a priorizar a aquellas que contaban con mayor disponibilidad horaria, lo cual inevitablemente nos hizo excluir a otras y otros que también deseaban narrar sus realidades.

Por otra parte, el tiempo que transcurrió entre el segundo encuentro y el encuentro centrado en la acción evidenció la inestabilidad en las vidas de nuestras participantes: muchas de ellas en menos de dos meses habían cambiado de trabajo, de ciudad o incluso de país, lo que hizo imposible fijar una fecha que se ajustara a la mayoría.

- **El cuidado de las integrantes del proyecto:** Desde los encuentros 0 fue evidente para nosotras —coordinadora del proyecto e investigadora par— que entrar en contacto con estas realidades generaría afectaciones personales y emocionales, así como una reflexión constante. Todo ello implicó un importante desgaste emocional, especialmente al intentar sostener la esperanza en un contexto del cual también formamos parte.

Esta dimensión ha atravesado todos los componentes del proyecto, no solo los encuentros, sino también la elaboración del presente informe. Somos conscientes de que

continuará presente incluso tras la finalización de las acciones.

Por esta razón, hemos procurado establecer acciones de cuidado hacia nosotras mismas e ir abordando, en la medida en que se han ido manifestando, los dilemas, confrontaciones y contradicciones que han surgido en el proceso. Es fundamental reconocer nuestro componente humano y ser conscientes que esta misma humanidad enriquece a este tipo de investigaciones.

8.2. Aspectos a modificar o a incorporar en la Guía de IAP

La Guía de IAP ha sido un recurso fundamental en la conceptualización, desarrollo y comprensión de nuestra investigación. Reconocemos la Investigación Acción Participativa como una herramienta que nos permite situar a las personas participantes como sujetos activos, sujetos políticos con capacidad de agencia para transformar su realidad.

Esta perspectiva es especialmente relevante, ya que la experiencia migratoria y las situaciones administrativas irregulares tienden a ubicar a las personas migrantes en posiciones de menor poder, reforzando jerarquías que cuestionan su capacidad de decisión y acción.

Desde esta conciencia, comprendemos que es fácil reproducir esas mismas dinámicas de poder desde la mirada del investigador o investigadora. Por ello, la Guía nos ha servido como una herramienta de reflexión continua

para revisar nuestras propias prácticas y evitar caer en dichas lógicas de extractivismo y dominación.

Valoramos significativamente este documento. Dentro de las recomendaciones que tenemos para esta Guía, una de ellas se refiere al reconocimiento del tiempo. Si bien se menciona explícitamente la importancia de considerar el tiempo de las personas migrantes en situación administrativa irregular, no se profundiza en que este también está condicionado por el contexto específico: la estación del año, el origen, la religión, las condiciones familiares, entre otros factores.

El tiempo no solo debe ser contemplado en relación con la duración de las actividades, sino también con el tipo de actividad que se propone. Es fundamental establecer cierta flexibilidad para realizar entrevistas y otros encuentros, de modo que se adapten a las realidades y necesidades de las personas participantes.

En relación con la categoría de estigmatización, recomendamos ampliar la reflexión de este apartado dentro de la Guía. En el marco de nuestra investigación, observamos que muchas personas expresaron su incomodidad ante la forma en que a menudo son identificadas como “indocumentadas”, “vulnerables”, “necesitadas” o “víctimas”. Esta forma de clasificación, aunque pueda partir de una intención solidaria, puede terminar

reproduciendo estereotipos que refuerzan la desigualdad simbólica y limitan el reconocimiento pleno de las personas como sujetos activos.

Por esta razón, proponemos que el análisis de esta categoría trascienda las etiquetas asociadas a la vulnerabilidad e incorpore una mirada más compleja, que incluya conceptos como la infraciudadanía – entendida como un estado de ciudadano inferior a otro- las justicias múltiples (social, económica, simbólica) y, especialmente, es fundamental que se comprenda que no se invita a estas personas a participar por sus carencias o situaciones de precariedad, sino por su capacidad de respuesta, resistencia, organización y reflexión frente a sus diversas realidades.

De esta manera, se evita una perspectiva asistencialista o paternalista y se promueve un enfoque más horizontal y transformador, en el que todas las personas implicadas se reconozcan como sujetos políticos con voz, criterio y derecho a incidir en los procesos que les afectan.

El último aspecto que proponemos incluir en futuras versiones de la Guía es la incorporación de una estrategia o apartado específico que permita identificar los motivos por los cuales las personas deciden participar en la investigación o retirarse de ella. Consideramos que esta información es clave para comprender las dinámicas del proceso y adaptar las metodologías a las realidades concretas de los grupos participantes y generar ambientes de confianza. Además,

sugerimos que esta estrategia sea comunicada desde el inicio a las personas involucradas, para que puedan ejercer su agencia de forma informada, entendiendo que su participación es voluntaria, respetada y valorada en todas sus formas.

Finalmente, queremos resaltar que la Guía ha sido un documento fundamental en nuestro recorrido. Nos permitió consolidar un grupo diverso, aplicar estrategias metodológicas flexibles y fomentar una participación activa y consciente. Además, fue una herramienta que no solo guió nuestro trabajo colectivo, sino que también enriqueció nuestras reflexiones personales.

8.3. Implicaciones para futuras acciones

Teniendo en cuenta el análisis y las observaciones realizadas, consideramos que la propuesta metodológica de esta IAP ha sido acertada en relación con los objetivos planteados. Valoramos el análisis previo realizado y el cuidado con el que se definieron los distintos momentos, tiempos y metodologías. No obstante, es importante recordar que el objetivo de una IAP es precisamente adaptarse a las necesidades de las personas, los contextos y los momentos históricos en los que se desarrolla. Esto implica que deben realizarse ajustes a la planificación inicial, tanto antes como durante la ejecución del proceso investigativo. En nuestro caso, identificamos los siguientes aspectos que tendremos en cuenta en futuras acciones:

- Ampliar el número de encuentros, tanto para generar un espacio seguro como para fomentar la construcción de redes que puedan sostenerse de forma autónoma a largo plazo.

- Tener en cuenta las características del contexto (eventos sociales en la ciudad, variaciones de temperatura según la estación, origen de los empleadores, respuestas habituales del Estado, etc), ya que estos factores impactan directamente en la realidad laboral de las personas participantes y pueden modificar dicha realidad significativamente en periodos de tiempo cortos.

- Sistematizar y recuperar las estrategias de cuidado implementadas por los equipos de investigación, de modo que puedan incorporarse en futuras experiencias metodológicas.

Por otro lado, como ya hemos señalado anteriormente, el impacto de este tipo de investigaciones constituye en sí mismo una acción transformadora. La posibilidad de facilitar espacios seguros y de reflexión a personas que enfrentan cotidianamente contextos de explotación y enajenación es un acto de resistencia y una contribución significativa a la transformación social. En este sentido, reafirmamos el valor de esta IAP no sólo como herramienta investigativa, sino también como una forma de acompañamiento activo y político a quienes luchan por condiciones de vida más dignas.

9. Propuesta de acciones

Antes de iniciar con la descripción detallada de las propuestas de acción, queremos resaltar un aspecto relevante dentro del proceso de investigación. Al convocar a las personas participantes a este último encuentro —más de un mes después del anterior—, se evidenciaron cambios significativos en sus situaciones laborales, los cuales ya forman parte importante de los resultados obtenidos.

Algunas participantes compartieron que habían sido despedidas de sus lugares de trabajo o que su carga laboral había aumentado considerablemente debido a la llegada de eventos masivos en la ciudad, como la Semana Santa y la Feria de Sevilla. Una de las participantes decidió regresar a su país de origen; dos cambiaron de ciudad de residencia, y otras dos renunciaron a sus empleos con el objetivo de buscar actividades más afines a su formación profesional, aun cuando estas estuvieran peor remuneradas.

Estas situaciones reflejan la realidad precaria del trabajo en los sectores de hostelería y restauración en la ciudad. Si bien no podemos afirmar con certeza que estos cambios hayan sido desencadenados directamente por la participación en los grupos focales, algunas personas sí expresaron que, al hablar de las vulnerabilidades a las que están expuestas, tomaron la decisión de buscar alternativas laborales más dignas o incluso considerar el regreso a su país.

Estos cambios también implicaron lo que podríamos considerar una baja participación en este último encuentro (4 personas). A pesar de que todas las personas participantes habían mostrado interés en continuar en los espacios, los tiempos y la reorganización de sus vidas ya no permitieron concretar una fecha que reuniera a la mayoría.

9.1. Identificación de problemáticas a las que se pueda dar respuesta mediante la(s) acción(es)

En el grupo focal de la acción nos centramos, en primer lugar, en reconocer cómo cambian las vidas y dinámicas personales en estos periodos cortos de tiempo, y en segundo lugar, en recoger ideas que no solo surgieron en este espacio, sino también a lo largo de todos los encuentros. Estas ideas pueden contribuir a transformar la realidad de las personas migrantes que trabajan en el sector de la hostelería y la restauración, especialmente aquellas que no cuentan con documentación.

Dentro de las problemáticas que las participantes mencionaron que querían abordar, se encuentran:

- **La poca visibilización del trabajo de las personas migrantes:** Consideran fundamental que se reconozca su labor y el aporte que realizan a la sociedad, no desde una visión paternalista o de “pobrecitos”, sino desde el reconocimiento como personas trabajadoras, que se esfuerzan

cada día por tener una vida mejor y más digna.

- **Los estereotipos:** Esta es otra problemática a la que se ven expuestas constantemente, en todos los espacios en los que interactúan, especialmente en el ámbito laboral. Desean contar con estrategias que les permitan ser vistas como personas íntegras, con derechos, y aprender cómo defenderse ante posibles agresiones.

- **El escaso reconocimiento de los diferentes perfiles:** Desde una mirada interseccional, que entiende que las múltiples vulnerabilidades no se jerarquizan sino que se viven simultáneamente, observamos que para nuestras participantes es fundamental ser reconocidas como personas con múltiples capacidades y características. Quieren dejar atrás la etiqueta de “migrante que busca trabajo” y ser vistas como amigas, familiares, hijas, parejas, compañeras, deportistas, etc., siendo además diversas en términos de raza, género, edad, creencias, estatus migratorio, origen, entre otros.

- **La ausencia de organización en el sector y el desconocimiento de sus derechos:** Este punto también fue central en la reflexión sobre las acciones. Como se ha mencionado, el trabajo en el sector de la hostelería suele ser absorbente y enajenante, no permite la organización ni deja tiempo para la búsqueda de orientación institucional. Por ello, es clave generar espacios y acciones que faciliten la

organización política y el conocimiento de sus derechos.

9.2. Acciones sugeridas desde las personas participantes

Al abordar las ideas de las participantes en relación con las acciones, se les invitó a imaginar cualquier escenario posible. Esto se hizo teniendo en cuenta la desesperanza percibida frente a las posibilidades de cambio en el sector. Consideramos que soñar es el primer paso para generar esperanza y, por tanto, para impulsar acciones. Además, soñar permite a las personas apropiarse de su capacidad de agencia ante situaciones de vulneración.

Dentro de las propuestas surgidas, las ideas se agruparon en dos categorías: acciones a nivel grupal e institucional y acciones a nivel personal. Entre ellas, destacamos la siguientes:

- **Crear un manual para migrantes:** Las participantes son conscientes de que, al migrar, se vive en un constante estado de desorientación y desinformación. Señalan que suelen cometer errores relacionados con procesos administrativos, desconocen sus derechos laborales y no saben a quién acudir en caso de necesitar ayuda. Por ello, consideran una buena idea elaborar un “manual para migrantes”, enfocado no solo en los procesos de regularización, sino también en cuestiones laborales específicas del sector de la hostelería.

- **Generar más encuentros entre el grupo de participantes e invitar a nuevas personas:** Las participantes manifestaron

que sería adecuado establecer nuevas actividades dentro del grupo, esta vez con un enfoque en la formación para el empleo, el conocimiento de sus derechos y la creación de redes de confianza para compartir información útil y segura. Señalaron que, en muchas ocasiones, han sido víctimas de estafas o temen por su seguridad, especialmente al asistir a entrevistas de trabajo, donde se han presentado situaciones de acoso o sienten que su situación administrativa podría ser expuesta, esto les impide confiar en las invitaciones que les realizan, por lo tanto aseguran que la información o nuevos encuentros que surjan de este proyecto les serán muy enriquecedores.

- **Campañas y contenido en redes sociales:** Como se mencionó anteriormente, para nuestras participantes es fundamental que la sociedad española las vea como personas íntegras y trabajadoras. Por ello, en el grupo también se habló de la posibilidad de crear contenido para redes sociales. Propusieron incluso el nombre de la campaña: “La otra cara de la moneda”, con el objetivo de visibilizar no solo los estereotipos a los que están expuestas, sino también su realidad laboral. Una de las ideas fue representar un día de trabajo de una persona migrante, mostrando todo lo que implica y las estrategias que emplean para cuidarse en medio de contextos muchas veces adversos. También se habló de imágenes, post relacionados con los derechos laborales entre otros.

- **Visibilizar acciones positivas:** Otra idea que surgió fue la de visibilizar establecimientos que respetan a sus trabajadores y ofrecen un buen ambiente laboral. La propuesta consistió en realizar entrevistas o videos que permitan mostrar estos espacios como ejemplo, demostrando que sí existen modelos laborales dignos y que otros podrían seguir su ejemplo. Esta acción contribuiría a reforzar la esperanza en la posibilidad de un cambio, así como a dar a conocer los derechos laborales desde un contexto real y cercano.

- **Evitar replicar dinámicas de maltrato:** Como se mencionó en los encuentros, es muy común que algunos empleadores o trabajadores latinoamericanos reproduzcan las dinámicas de maltrato y vulneración laboral a las que ellos mismos han sido o fueron expuestos en algún momento. En el grupo surgió la reflexión de que una acción personal clave es visibilizar estas prácticas y evitar replicarlas en sus propios espacios de trabajo, con el objetivo de “romper con la cadena de maltrato” y contribuir activamente a la construcción de entornos laborales más justos y respetuosos.

- **Realizar actividades donde no se hable de trabajo:** : Esta fue la última propuesta realizada y se centró en la idea de generar espacios orientados al bienestar y la catarsis personal, donde las personas participantes puedan hablar de sus problemas de pareja, de convivencia con sus compañeros de piso, de las dificultades económicas, entre otros temas, sin que necesariamente se aborde la realidad laboral. También propusieron crear espacios donde se pueda cocinar, debatir,

bailar y, sobre todo, fortalecer y ampliar la red de apoyo mutuo.

9.3. Recomendaciones para políticas públicas, organizaciones y academia

En el desarrollo de esta investigación surgieron propuestas que son transversales a muchos sectores de la economía en al que participan personas migrantes estas son:

1. Garantizar una denuncia segura y el acceso a mecanismos de reparación

Proporcionar mecanismos seguros y eficaces para que las víctimas de vulneraciones laborales y de violencia puedan denunciar abusos.

- Proteger a las personas migrantes frente a represalias o deportaciones durante, o como consecuencia de, la presentación de denuncias.
- Incluir apoyo externo de ONG, sindicatos y organizaciones comunitarias.
- Reforzar la implementación práctica de los “cortafuegos” (firewalls) en las inspecciones, los servicios sociales y los sistemas de justicia, a fin de garantizar un acceso seguro a la denuncia y a la reparación.

2. Ampliar y simplificar las vías de regularización

- Reforzar las vías existentes —incluidas las basadas en el empleo, la comunidad y la familia— incorporando, entre otras, las siguientes reformas en el Reglamento de Extranjería:
- Computar el tiempo transcurrido durante la tramitación de solicitudes de protección internacional a efectos del acceso al arraigo.
- Adaptar los requisitos del arraigo para reflejar todas las realidades existentes, incluidas aquellas actualmente excluidas del sistema.
- Simplificar los procedimientos y eliminar las barreras burocráticas para las personas trabajadoras en sectores precarizados.

3. Garantizar el acceso a los derechos básicos

- Asegurar el acceso legal y efectivo a la sanidad, la educación y la vivienda.
- Garantizar el cumplimiento de la obligación municipal de empadronar a las personas migrantes, asegurando el acceso pleno a los servicios públicos.
- Abordar los obstáculos existentes, como la dificultad para obtener citas en los servicios sociales o en las oficinas de extranjería.
- Reconocer los estudios y cualificaciones extranjeras para facilitar la integración y el acceso al mercado laboral.

4. Reforzar el acceso a la justicia y a los servicios sociales

- Garantizar que todas las personas migrantes, especialmente las mujeres en situación administrativa irregular, puedan acceder a los servicios sociales y a los mecanismos de justicia.
- Asegurar el cumplimiento efectivo de las obligaciones de diligencia debida por parte de las autoridades.
- Crear canales claros de denuncia y medidas de protección en las inspecciones de trabajo y en los servicios municipales.

5. Apoyar el fortalecimiento comunitario

- Proporcionar financiación accesible a organizaciones de base comunitaria.
- Crear espacios para la educación comunitaria, el activismo y el empoderamiento colectivo.
- Promover iniciativas que combatan la discriminación y fomenten la inclusión

9.4. Propuestas de acciones supranacionales / Posibilidades de réplica o ampliación

Teniendo en cuenta todo lo expuesto anteriormente, consideramos que, para el colectivo involucrado en esta investigación, resultan fundamentales las acciones de alcance supranacional que puedan derivarse de este trabajo. Es esencial reconocer que las problemáticas que enfrentan las personas migrantes en situación administrativa irregular que trabajan en el sector de alimentos no son aisladas ni locales, sino que constituyen una realidad compartida por varios países de la Unión Europea. Este reconocimiento permite posicionar la cuestión como un asunto que requiere atención y responsabilidad conjunta, y que puede ser abordado con mayor eficacia mediante el impulso coordinado de políticas y estrategias a nivel europeo.

En este sentido, proponemos reforzar y ampliar algunas de las acciones ya mencionadas en el apartado anterior. Entre ellas destacamos la importancia de impulsar campañas de sensibilización que contribuyan a visibilizar tanto las condiciones laborales precarias que enfrentan estas personas como

las experiencias positivas de resistencia, organización y aporte social que generan desde sus prácticas cotidianas. Asimismo, es prioritario fomentar procesos de concienciación en torno a los estereotipos y prejuicios que afectan a las personas migrantes, especialmente en lo relacionado con su lugar en el mercado laboral y su legitimidad como sujetas de derechos.

También consideramos relevante que la difusión de los resultados de esta investigación se realice de forma conjunta, participativa y a gran escala, poniendo en el centro a las personas que participaron y compartieron sus experiencias. De este modo, se evita que el protagonismo recaiga únicamente en las instituciones que lideran el proceso, y se refuerza el carácter colectivo, ético y transformador del conocimiento producido.

Deliverable information

Schedule Information	
Title and number	Trabajadoras y trabajadores migrantes en hostelería. Sevilla, España, Mujeres Supervivientes
Work Package, Task and Deliverable	WP7 Participatory Action Research (PAR)
Publication date	25.03.2026
Doi reference	10.5281/zenodo.18939983
Authors	Antonia Ávalos Torres, Lina Marcela Rincón Barón
Dissemination level	PU
Deliverable type	Report

**Estudios de caso de
Investigación Acción Participativa**

Trabajadoras y trabajadores migrantes en hostelería hospitality

About DignityFIRM

Towards becoming sustainable and resilient societies we must address the structural contradictions between our societies' exclusion of migrant workers and their substantive role in producing our food.

www.dignityfirm.eu



This project has been funded by the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101094652