

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

20

**Vulneraciones
de derechos
laborales en
el sector agrícola,
la hostelería y
los empleos
del hogar**



Caritas

Octubre 2018

© Caritas Española Editores

Índice

1. Introducción	4
2. Objetivos del estudio	5
3. Marco jurídico	7
4. Metodología	10
5. Resultados	11
5.1. Características sociodemográficas básicas	11
5.2. El acceso al puesto de trabajo	13
5.3. Condiciones de trabajo	14
A) Número de empleos / número de contratos	15
B) Tiempo ocupado	15
C) La jornada laboral	16
D) La retribución salarial	19
E) Delitos penales	21
5.4. El alojamiento, la manutención y otros complementos	22
A) El alojamiento	22
B) La alimentación	22
C) Otros aspectos complementarios	23
5.5. Las vulneraciones de la legalidad	23
A) Percepción de las vulneraciones de la legalidad	23
B) Denuncia de las vulneraciones de la legalidad	25
5.6. Una visión de conjunto a las situaciones de vulneración de derechos	26
5.7. Satisfacción con la trayectoria laboral	28
6. Interpretación a la luz de Cáritas	31
6.1. Se ha normalizado la vulneración de los derechos laborales en estos tres sectores. Las personas que trabajan en ellos se encuentran desprotegidas y no se sienten «legitimadas» para acceder al Estado de derecho	31

- 6.2. Los procesos de mediación e intermediación laboral que acompañamos no evitan las vulneraciones de derechos en el ámbito laboral. Sin embargo, protegen más que los procesos de mediación a través de familiares y amistades 32
- 6.3. La situación de legalidad no impide vulneraciones, pero la situación administrativa irregular es un factor de mayor vulnerabilidad 34
- 6.4. Es necesario desarrollar estrategias de sensibilización y defensa del derecho al trabajo decente 34

1. Introducción

Invitamos a la lectura de este informe, que pone de manifiesto las múltiples vulneraciones de los derechos laborales que se cometen contra muchas personas que acompañamos a diario en nuestros programas de Cáritas.

Este informe muestra los resultados de un estudio realizado sobre las condiciones laborales de las personas acompañadas por Cáritas. Además, trata de hacer un análisis inicial de estos resultados a la luz de la misión de Cáritas y de nuestro Modelo de Acción Social.

Es fruto de un trabajo largo, en el que muchas Cáritas diocesanas se han involucrado, y de la generosidad y el compromiso de más de 900 personas participantes en nuestros programas, que han tenido la voluntad de colaborar en el estudio y de compartir sus experiencias laborales en los sectores de agricultura, hostelería y empleos del hogar.

Los resultados pueden no ser sorprendentes, pero son desalentadores. El estudio muestra que las vulneraciones de los derechos laborales están arraigadas y normalizadas en estos tres sectores.

En los dos últimos capítulos os invitamos a la reflexión. Ante los resultados que presentamos hoy no podemos quedarnos inmóviles. Esta realidad nos reta a concretar qué es un trabajo decente en estos tres sectores y a trabajar, en coherencia con ello, por la justicia social dentro de una estrategia confederal contra las vulneraciones de los derechos laborales.

2. Objetivos del estudio

El objetivo general de la investigación consistió en realizar una aproximación a las condiciones laborales de tres colectivos específicos: personas que trabajan como temporeros en el sector agrícola, trabajadores/as de hostelería y del empleo de hogar. Además, limitamos el estudio a personas que participan en los programas de Cáritas para conocer su situación de vulnerabilidad y/o vulneración de derechos laborales, y así desde Cáritas poder elaborar un posicionamiento y definir nuevas estrategias de incidencia e intervención.

La elección de los tres sectores se debe a la experiencia y al trabajo desarrollado durante años por Cáritas en el acompañamiento a las personas en estos tres sectores y el conocimiento de situaciones de explotación y vulneración de derechos detectados:

- Existen programas específicos en las Cáritas diocesanas dirigidos al acompañamiento a las **personas temporeras** durante las campañas agrícolas. En 2014, con la publicación del informe «La situación social de las personas temporeras agrícolas acompañadas por Cáritas», el Grupo Confederado de temporeros y asentamientos estableció la realidad de la explotación laboral dentro de este sector como una de las prioridades en las líneas de trabajo.
- La mayoría de las inserciones laborales a través de los programas de intermediación de las Cáritas se sitúan en los **empleos del hogar**, seguidas de la **hostelería**, en diferentes regiones. La experiencia es que las ofertas que nos llegan, a veces ni siquiera cumplen los mínimos legales establecidos, lo que nos pone delante algunos retos sobre cómo afrontar esta realidad como Cáritas.

Estos tres sectores tocan el corazón de nuestra sociedad y la sostienen, ya que se ubican en los ámbitos de los cuidados, de la alimentación/producción y en la organización de nuestro ocio y tiempo libre. Son sectores donde nos encontramos con más precariedad (hogar y hostelería), más feminizadas (empleo doméstico), más vulneración de los derechos y normalización de la explotación. Sabemos, aunque no hay datos, que en ellos se acumula una buena parte de la economía sumergida. Muchas de las personas a las que acompañamos son de origen extranjero, viven en situación de más vulnerabilidad o de exclusión, tienen formación (reconocida) más baja.

Como Cáritas Española defendemos el **trabajo decente** y, junto con otras entidades de la Iglesia, apostamos por el modelo que recoge el manifiesto del año 2015 de la campaña «Iglesia por el trabajo decente»: «El trabajo es medio imprescindible de realización personal de la propia vocación y reconocimiento de la sagrada dignidad de las personas. Mediante el trabajo construimos la vida social y política y contribuimos al plan de Dios para la humanidad. Si falta el trabajo, la dignidad humana está herida». El papa Francisco va más allá cuando, en su discurso ante los participantes en el Encuentro Mundial de Movimientos (2014) nos dice: «la falta de derechos laborales no son inevitables, son resultado de una previa opción social, de un sistema económico que pone los beneficios por encima de la persona».

3. Marco jurídico

La normativa que regula las relaciones laborales en España tiene su origen, y su fin principal es la protección de la persona trabajadora garantizando ciertos derechos.

En el ámbito internacional, además de resultar de aplicación la normativa sobre derechos sociales dictada por la Unión Europea —Consejo de Europa— y Naciones Unidas, España es miembro de la **Organización Internacional de Trabajo (OIT)**¹ y, como tal, está obligada al cumplimiento de aquellos convenios, dictados por la OIT, que haya ratificado. En los sectores en los que se ha centrado el presente estudio encontramos que España ha ratificado los siguientes Convenios de la OIT:

C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991. En vigor desde el 7 de julio de 1994.

C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969. En vigor desde el 19 de enero de 1972.

PO29- Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, ratificado el 20 de septiembre de 2017 y con entrada en vigor el 20 de septiembre de 2018.

¹ España es miembro de la OIT desde el año 1919 a 1941 y a partir del 28 de mayo de 1956.

Sin embargo, nuestro país todavía no ha ratificado y, por tanto, no resultarían de aplicación los siguientes Convenios:

C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.

C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

En el ámbito nacional, además de resultar de aplicación con carácter general la Constitución Española² —CE— y el **Estatuto de los Trabajadores**³ —ET—, de manera específica tenemos, por un lado, que tanto el sector agrícola como el de la hostelería está regulado por diversos **convenios provinciales**⁴ con sus respectivas diferencias, lo que puede provocar agravios comparativos. Por otro lado, el sector doméstico está calificado como una relación laboral especial, no dispone de un convenio colectivo y aunque tanto la **Ley 27/2011** de 1 de agosto, *sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*, como el **Real Decreto 1620/2011**, de 14 de noviembre, *por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*, supusieron un avance importante, por cuanto permitieron equiparar, en algunas condiciones laborales, a este colectivo de trabajadores con el resto de trabajadores por cuenta ajena, sin embargo quedaron excluidas algunas prestaciones tales como el despido y la protección por desempleo. No obstante, el **Decreto-Ley 29/2012**, de 28 de diciembre, *de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas*, supuso un paso atrás en el avance establecido por el Real Decreto 1620/2011, de 1 de agosto, ya que desprotegió a las personas que trabajaban en el sector doméstico menos de 60 horas al mes, al no obligar a la parte empleadora a darles de alta en la Seguridad Social, de tal modo que, si la parte trabajadora, por su cuenta, no se da de alta en la Seguridad Social, puede ser víctima de todo tipo de abusos.

² En materia de derechos y libertades reconocidos en los artículos 10 a 55 CE.

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁴ Consultar:http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/BDEnlacesCCAA.htm.

Asimismo, aparte de la legislación laboral reseñada, el **Código Penal** presta una especial protección a los derechos de los trabajadores, tipificando algunas conductas previstas en los artículos 311 a 318 de dicho Código y, de manera singular, destacamos la tipificación de la trata de seres humanos con fines de explotación laboral, prevista en el art. 177.1 a) bis CP, en virtud del cual se pretende proteger la dignidad de la persona. Sin embargo, su aplicación por parte de los juzgados y tribunales españoles ha sido más bien escasa, bien por la falta de denuncia, bien por la dificultad para probar los hechos denunciados.

Por tanto, a pesar de existir una legislación, nacional e internacional, que debería proteger a la persona trabajadora en los sectores concretos del presente estudio (temporerismo en el sector agrícola, hostelería y empleos del hogar), las encuestas realizadas ponen de manifiesto que, o bien no se cumple adecuadamente la normativa vigente, o bien existen déficits legislativos que provocan las situaciones de vulnerabilidad expuestas en la investigación.

4. Metodología

La metodología utilizada para la elaboración del estudio ha sido la encuesta. El cuestionario se ha diseñado vinculando las preguntas a los derechos laborales amparados por la legislación vigente y de referencia. Esto nos permite hablar con seguridad sobre vulneraciones de derechos laborales en los resultados o no.

Se ha elegido una muestra de personas que trabajan en los siguientes tres sectores: temporero en la agricultura, hostelería y empleos del hogar; y que tienen algún tipo de relación con Cáritas a través de las actividades de la organización en el ámbito laboral. El tamaño de la muestra es de 917 entrevistas. Distribuidas por toda la Confederación:

Temporero en el sector agrícola	302 entrevistas	8 Cáritas diocesanas
Hostelería	300 entrevistas	24 Cáritas diocesanas
Empleos del hogar	315 entrevistas	33 Cáritas diocesanas

Los entrevistados fueron contactados previamente a la realización de las entrevistas por responsables locales de Cáritas.

La entrevista (asistida por ordenador) fue personal en el caso de las personas temporeras, y telefónicas para el sector de la hostelería y empleos del hogar. El cuestionario lo integran 25 preguntas con respuestas cerradas.

Para la explotación de los resultados obtenidos se han construido cuatro tipos de indicadores según el tipo de vulneración, más otro adicional de conjunto, explicados en el apartado de Informe de Resultados, punto 5.6, de las páginas 26 a 28.

5. Resultados

5.1. Características sociodemográficas básicas

Atendiendo a la edad de las personas entrevistadas se aprecian diferencias considerables entre los tres colectivos. El grupo de mayor edad corresponde a quienes integran empleos del hogar, con una media de 44,5 años representando algo menos de la mitad (46%) los que tienen más de 45 años.

Por su parte, en los otros dos colectivos las edades medias son inferiores y similares: 36,9 años en el de temporeros de la agricultura, y 35,7 años entre los de hostelería, representando en este último colectivo más de la mitad (52,3%) los que tienen 35 años o menos y en el de los temporeros un 45,7%.

Es clara la diferenciación de los colectivos atendiendo al sexo de sus integrantes. El colectivo de quienes desempeñan empleos del hogar es casi exclusivamente femenino, representando las mujeres el 97,8% y los hombres solo un residual 2,2%, mientras que en el de los temporeros de la agricultura la situación es casi la inversa, ya que casi nueve de cada diez integrantes (88,1%) son hombres y solo algo más de uno de cada diez (11,9%) mujeres. Siendo el sector de la hostelería el más equilibrado, con un 52,7% de mujeres y un 47,35 de hombres.

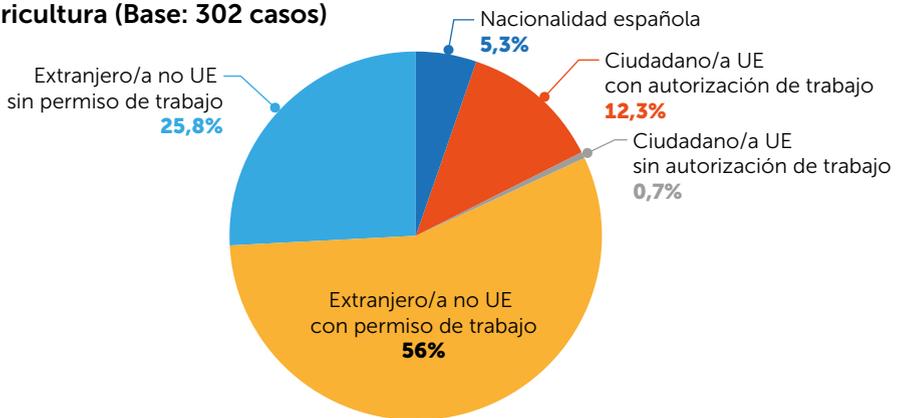
Con respecto a la situación administrativa la proporción de personas con nacionalidad española es mayoritaria en el sector de hostelería (63%) y el de quienes desempeñan empleos del hogar (54,3%). En ambos colectivos es también importante la presencia de personas extranjeras de países no pertenecientes a la Unión Europea con permiso de trabajo, y menor la de

ciudadanía de la Unión Europea con autorización de trabajo. La situación es radicalmente diferente en el colectivo de temporeros de la agricultura.

Las personas en situación administrativa irregular representan una reducida minoría en el colectivo de quienes trabajan en hostelería (1,3%) o desempeñando empleos del hogar (3,5%), pero llegan a suponer algo más de uno de cada cuatro en el de las personas temporeras en el sector agrícola (26,5%).

Gráfico 1. **Situación administrativa**

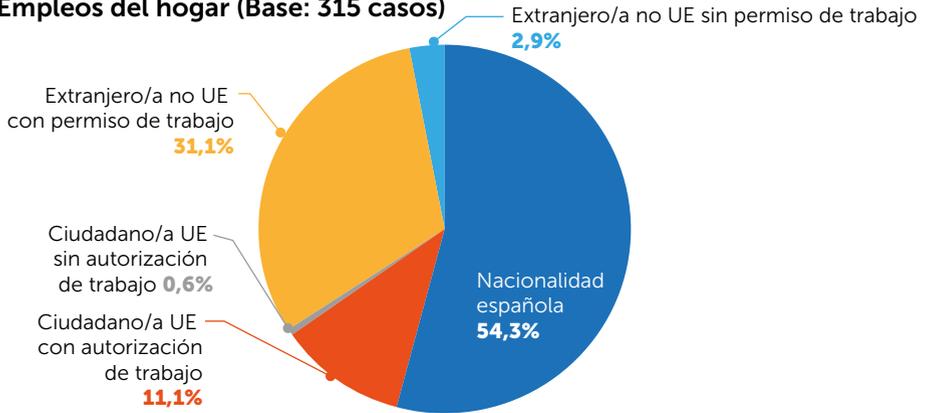
Agricultura (Base: 302 casos)



Hostelería (Base: 300 casos)



Empleos del hogar (Base: 315 casos)



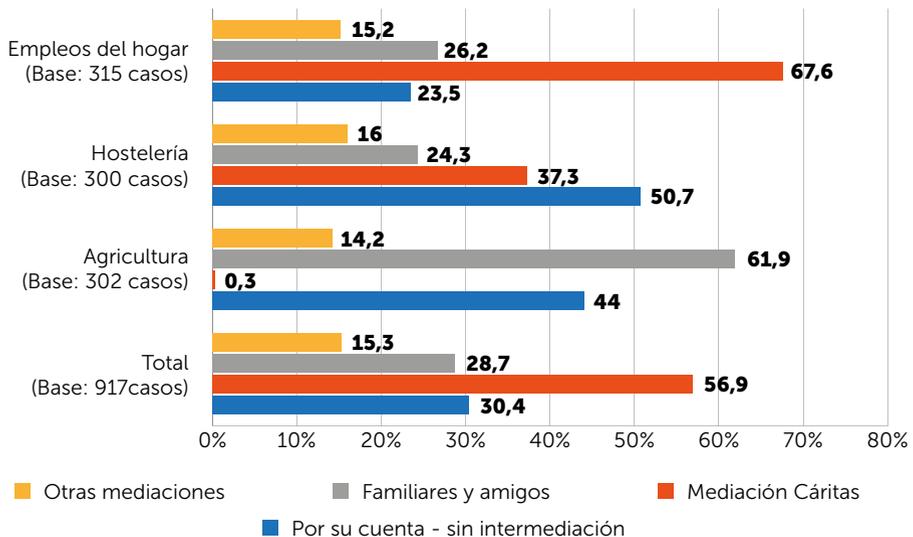
5.2. El acceso al puesto de trabajo

En el conjunto tiene un peso considerable la proporción de quienes han accedido al puesto de trabajo por la mediación de Cáritas, especialmente en los sectores de hostelería, y sobre todo de empleos del hogar, en el que es mayoritaria la proporción (67,6%) de quienes han accedido al trabajo por esta mediación. En cambio, en el sector agrícola parece casi inexistente esa mediación de Cáritas. No obstante, hemos de relativizar estos datos, ya que el estudio tenía por universo a personas con las que tenemos contacto, lo que hace lógico que el porcentaje de mediación sea tan alto.

La otra mediación más habitual es la de la red social próxima de familiares y amistades, especialmente presente en el sector de temporeros (61,9%) y considerablemente más baja en los otros dos sectores. Y es también importante la proporción de quienes manifiestan acceder al trabajo por sus propios medios.

Si bien en el gráfico queda agrupado en la categoría de otros, cabe destacar que el acceso al empleo a través de los servicios públicos de empleo solamente representa el 2,3% del total.

Gráfico 2. **Mediaciones para acceder al puesto de trabajo**



5.3. Condiciones de trabajo

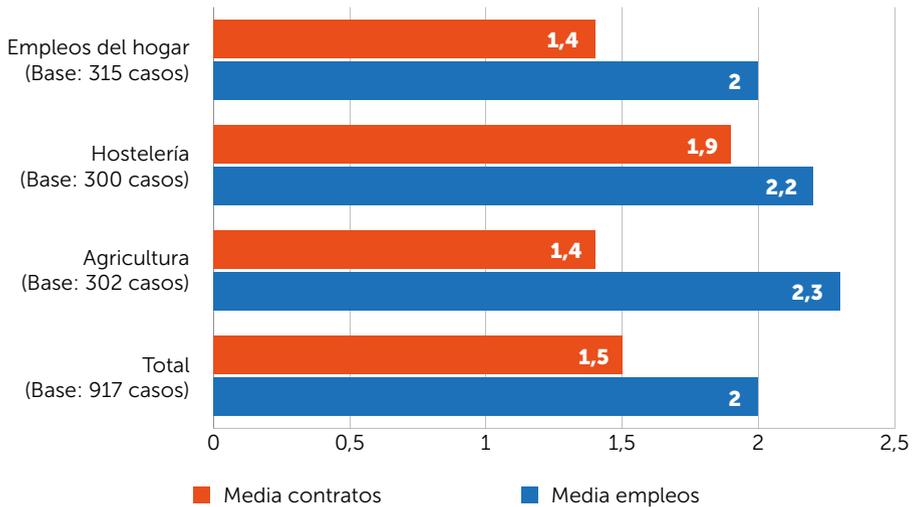
Se sitúa en torno a dos el número medio de empleos que ha disfrutado una persona en los últimos 12 meses, siendo esa media ligeramente superior entre las personas temporeras en el sector agrícola. En el conjunto suponen en torno a cuatro de cada diez los que declaran haber tenido uno solo.

En ninguno de los tres colectivos el número de contratos alcanza al de empleos, siendo apreciablemente inferior entre los colectivos de temporeros (1,4) y en el de quienes tienen empleos del hogar (1,4).

Es el sector de hostelería donde aparecen menos anomalías en este punto, aunque todavía representan casi dos de cada diez quienes declaran haber tenido algún trabajo en el último año que no llegó a formalizarse en un contrato. Situación que en el sector agrícola llega a casi el 50%.

A) Número de empleos / número de contratos

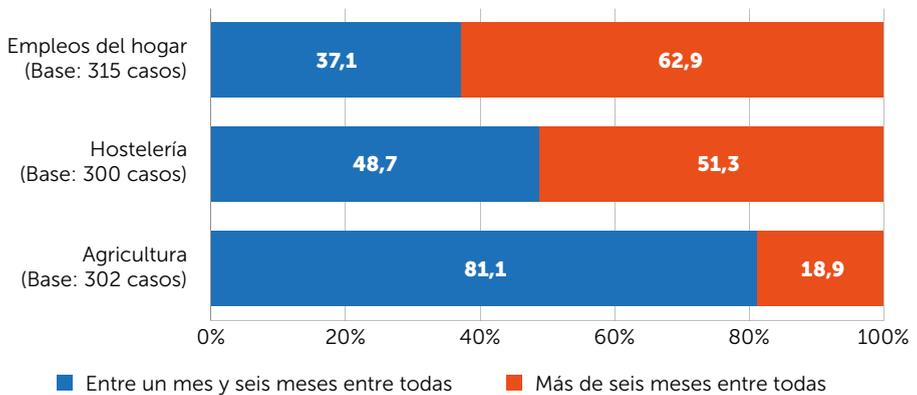
Gráfico 3. **Media de empleos y de contratos en los últimos 12 meses**



B) Tiempo ocupado

Es importante tomar en consideración el tiempo ocupado el último año para ponerlo en relación con el número de trabajos, y así tener una idea más clara del nivel de precariedad existente en los tres colectivos.

Gráfico 4. **Tiempo ocupado en los últimos 12 meses**



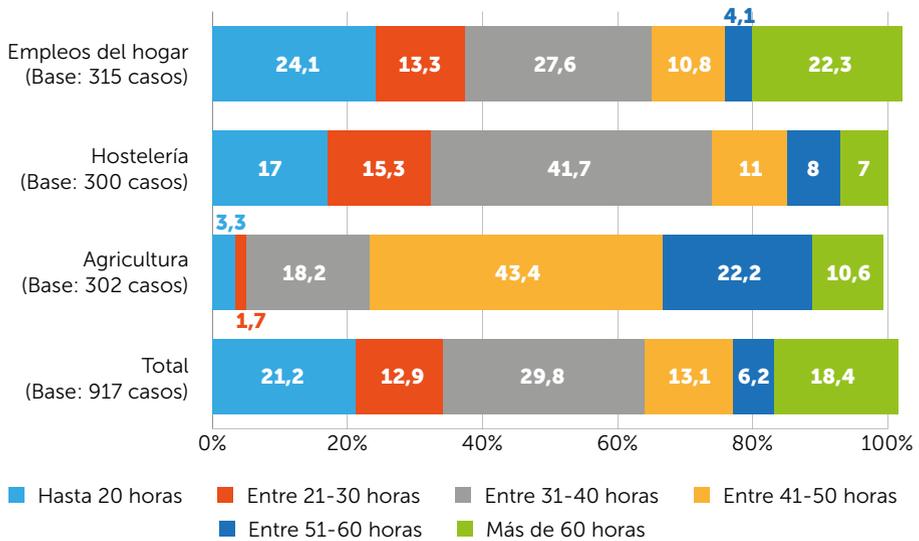
Para algo más de cuatro de cada diez personas el tiempo total que consiguen ocupar con los trabajos que han tenido durante el último año oscila entre uno y seis meses, mientras que para algo más de la mitad (57,5%) ese tiempo es superior al medio año.

Pero la situación difiere mucho entre los tres colectivos, ya que entre las personas temporeras no llegan a representar dos de cada diez (18,9%) las que habrían conseguido tener más de seis meses de ocupación en el último año. La situación es menos desfavorable en los otros dos colectivos, pero todavía encontramos en la hostelería que casi la mitad (48,7%) habrían trabajado en el último año entre uno y seis meses, y en el de quienes tienen empleos del hogar supondrían un 37,1%.

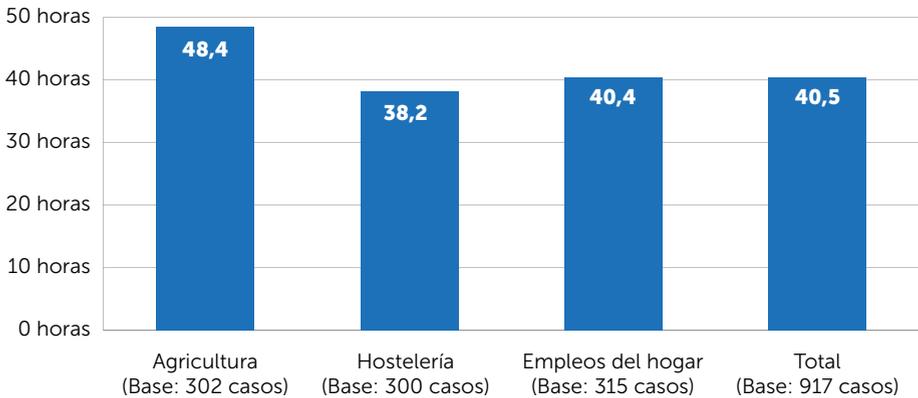
C) La jornada laboral

Si podemos considerar como jornada de referencia la que se sitúa en la franja de entre las 30 y 40 horas semanales, hemos de decir que en los tres colectivos considerados es mayoritaria la proporción de quienes se encuentran ubicados fuera de ella, sea por defecto o por exceso, aunque la duración media de la jornada laboral semanal declarada se sitúa para el conjunto en torno a las 40 horas.

Gráfico 5. Duración de la jornada laboral semanal



Media de horas semanales

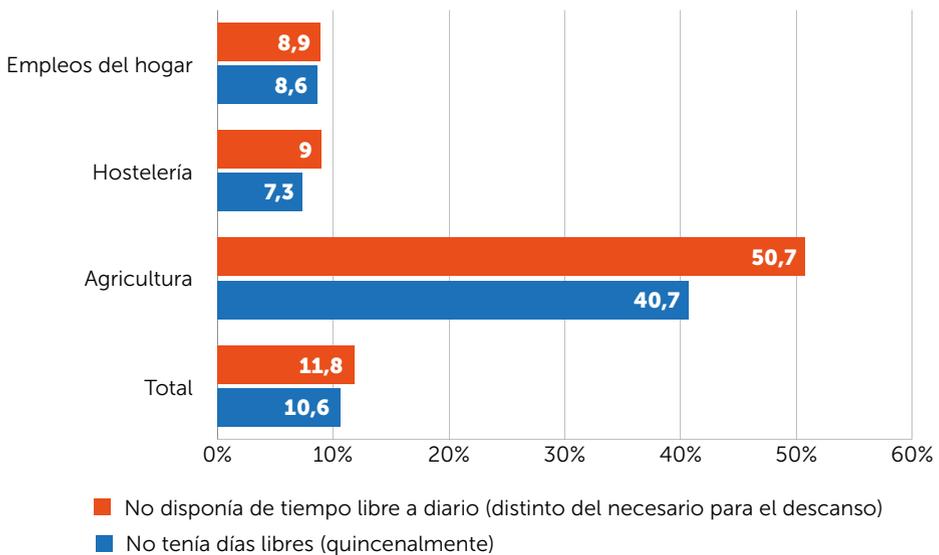


El de hostelería es el sector en el que mayor es la proporción de quienes declaran tener esa jornada de referencia de entre 31 y 40 horas pero, con todo, ese grupo representa menos de la mitad del colectivo (41,7%).

La situación más anómala, por lo que la jornada laboral supera la de referencia, es la que se registra en el temporeroismo, entre los que la jornada media semanal se sitúa en 48,4 horas, representando algo más de tres de cada cuatro (76,2%) quienes declaran trabajar más de 40 horas semanales, y uno de cada tres los que lo hacen más de 50 horas.

En el colectivo de las personas con empleos del hogar es de reseñar cómo es en el que mayor es la proporción (22,3%) de quienes tienen una jornada superior a las 60 horas semanales.

Gráfico 6. **Vulneración de derechos relacionados con la extensión del tiempo de trabajo**



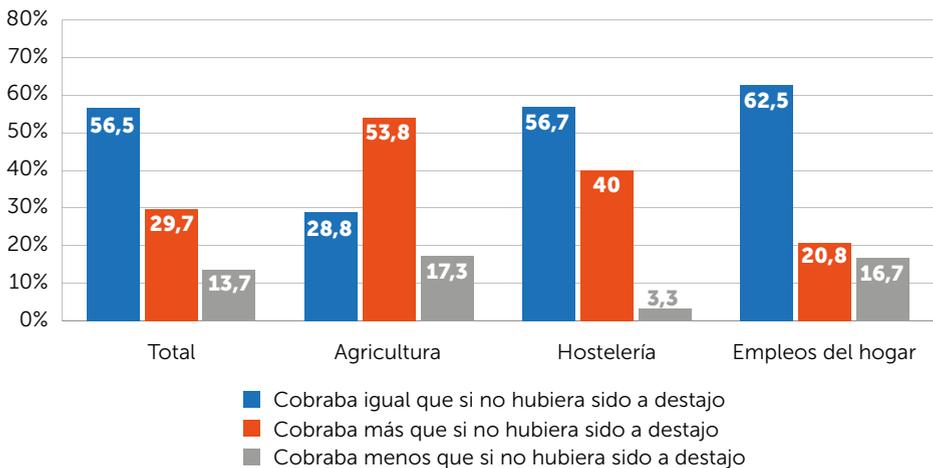
Con carácter complementario se ha tratado de conocer la disponibilidad de tiempo libre en estos colectivos, dada la relevancia de este aspecto para tener una calidad de vida básica, confirmándose en buena parte las condiciones de explotación por el excesivo horario de trabajo que ya se han apuntado, fundamentalmente en el colectivo de temporeros.

D) La retribución salarial

Un aspecto obviamente relevante al analizar las condiciones de trabajo, y eventualmente de vulneración de derechos de los colectivos estudiados, lo constituye la remuneración, teniendo en cuenta su relación con el trabajo realizado o las condiciones en que se produce dicha remuneración.

En el conjunto de los colectivos considerados representan algo menos de uno de cada diez quienes manifiestan haber realizado algún trabajo a destajo, pero esa proporción es de nuevo apreciablemente superior en el colectivo de temporeros, en el que ese porcentaje de quienes han trabajado a destajo representan un 17,2%.

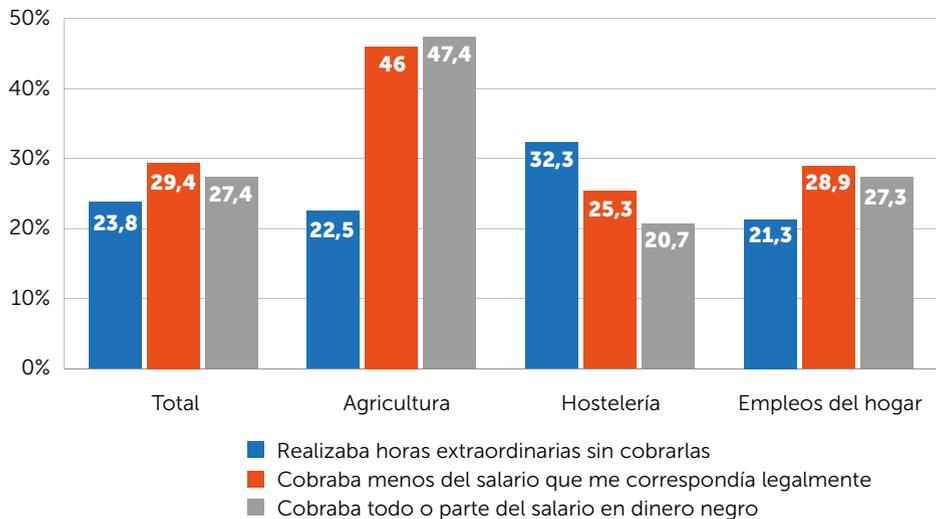
Gráfico 7. **Retribución del trabajo a destajo**



Siendo el mayor beneficio económico para la persona trabajadora el incentivo fundamental para aceptar esta forma de prestación de sus servicios, sin embargo parece que con frecuencia no obtienen tal beneficio aquellas personas que realizan este tipo de trabajo.

En ese sentido apunta el hecho de que en los sectores de hostelería y empleos del hogar sea mayoritaria la proporción de quienes declaran que trabajando a destajo cobraban igual que si no lo hubieran hecho de esta forma; incluso en el colectivo de los temporeros representan algo más de uno de cada cuatro quienes lo manifiestan. No obstante, hay que señalar que en este último colectivo son mayoría los que declaran que de esta forma cobraban más que si no lo hubieran hecho a destajo.

Gráfico 8. **Vulneración de derechos relacionados con la retribución salarial**



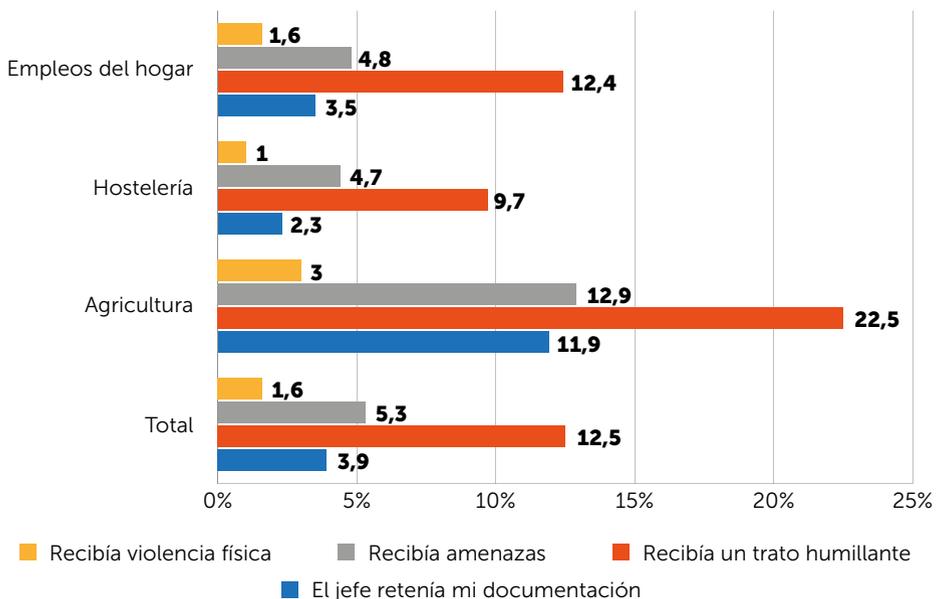
Con carácter general se observa que es frecuente la existencia de irregularidades relacionadas con estos tres tipos de situaciones planteadas, representando en torno a uno de cada cuatro de las personas que trabajan en estos tres sectores, que han padecido cada una de dichas irregularidades.

Esa proporción es ligeramente superior (32,3%) en la hostelería, a propósito de la no retribución de horas extraordinarias, pero se incrementa de forma significativa en el temporero, lo que indica que han sido retribuidos por debajo de lo que legalmente les correspondía (46%) y, dentro de este mismo colectivo, en el de quienes han sido retribuidos en «negro» (47,4%).

E) Delitos penales

La encuesta investigó también situaciones no ya de vulneración de derechos sobre la que son competentes los tribunales de lo social, sino también de aquellas que constituyen un delito penal.

Gráfico 9. **Vulneración de derechos relacionados con el código penal**



En este ámbito nos encontramos con que el tipo de vulneración más frecuente es el que se refiere a la recepción de un trato humillante, que afecta al menos a una de cada diez personas, siendo considerablemente inferiores

los porcentajes de quienes declaran haber recibido amenazas, a los que se les ha retenido la documentación y muy minoritario, aunque presente, el de quienes declaran haber sido objeto de violencia física.

Para los cuatro supuestos, no obstante, la proporción de quienes los han padecido se incrementa significativamente en el colectivo de temporeros.

5.4. El alojamiento, la manutención y otros complementos

A) El alojamiento

En conjunto puede decirse que representan algo más de una de cada tres personas trabajadoras las que manifiestan que la parte empleadora les proporciona alojamiento. Dicha práctica está especialmente extendida entre quienes desempeñan empleos del hogar.

Sin embargo, esta prestación no siempre es gratuita. En el conjunto de quienes la reciben en los tres colectivos representan algo menos de una de cada diez personas las que manifiestan que se les descuenta parte de su salario por ella, siendo esa proporción significativamente superior entre quienes trabajan desempeñando empleos del hogar (43,8%). Situación esta que no por legal deja de ser reseñable.

En cuanto a las condiciones de los alojamientos, se puede decir que las principales carencias tienen que ver con la falta de privacidad, la falta de espacio para las propias personas y sus enseres y el no tener una temperatura adecuada. Tales carencias son especialmente frecuentes cuando se trata del colectivo de temporeros.

B) La alimentación

La alimentación es otra prestación que más de la mitad de las personas entrevistadas de los tres colectivos objeto de la investigación declaran recibir de sus empleadores. Se trata de una percepción que se recibe con mayor

frecuencia entre las personas que trabajan en la hostelería (64,7%) y los que realizan empleos del hogar (57,8%), en tanto que es minoritario el porcentaje que lo recibe entre los temporeros (7,9%).

Es muy reducida la proporción de quienes reciben alimentación de sus empleadores viendo reducido su salario por ello, representando menos de uno de cada diez quienes se encuentran en esa situación. Pero, siendo esta una prestación poco frecuente entre los temporeros, entre quienes la reciben de este colectivo la proporción (25%) de quienes tienen que ceder una parte de su salario por ella es considerablemente superior a la que se registra en los otros dos.

C) Otros aspectos complementarios

Se ha tratado también de conocer si las personas entrevistadas tienen que hacer frente económicamente a distintos elementos relacionados con el trabajo. De entre ellos, no obstante solo tomamos en cuenta como relevantes a la hora de valorar las condiciones de trabajo el pago de los elementos de protección que se deben usar en el trabajo y el pago de las herramientas o útiles de trabajo.

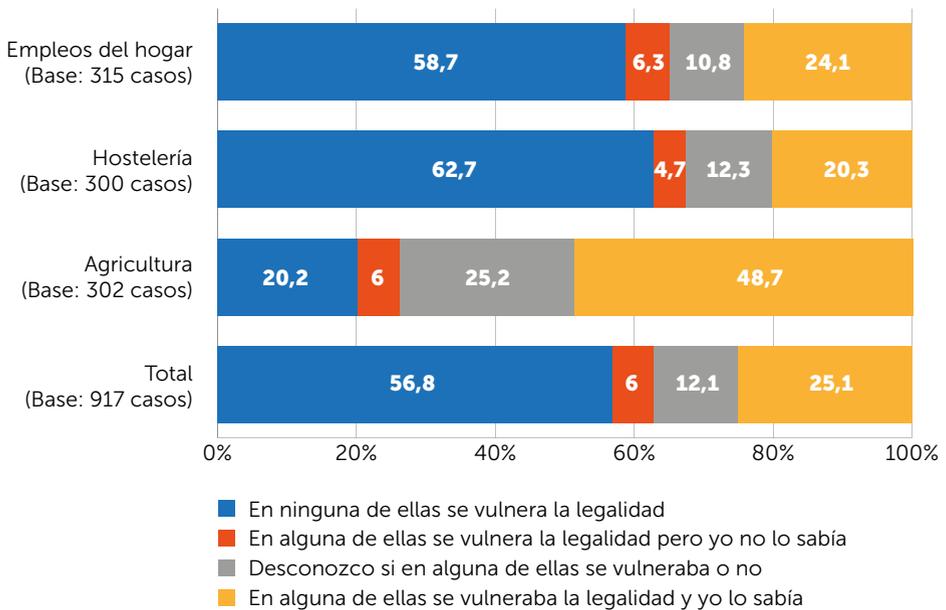
A este propósito, hay que señalar que es relativamente reducida la proporción de las personas del estudio que tienen que pagar por estos dos tipos de elementos, menos de uno de cada diez, pero nuevamente hay que indicar que en el colectivo de los temporeros es muy superior la proporción de quienes padecen estas situaciones.

5.5. Las vulneraciones de la legalidad

A) Percepción de las vulneraciones de la legalidad

Con respecto a la vulneración de la legalidad, se preguntó a las personas si durante el desarrollo de las actividades laborales en los últimos 12 meses se vulneraba la legalidad y si eran conscientes de ello.

Gráfico 10. **Percepción y consciencia de las vulneraciones de la legalidad**



Una de cada cuatro personas (25,1%) manifiesta que en esos trabajos se vulneraba la legalidad y eran conscientes de ello. Prácticamente tres de cada cuatro personas entrevistadas consideran que en los trabajos realizados en los últimos meses no se vulneraba la legalidad o no eran conscientes de ello.

Dentro del primer grupo de los dos señalados es mayoritario el que integran los que creen que en ninguno de los trabajos o actividades de ese último año se vulneraba la legalidad (56,8%).

En el colectivo de temporeros el porcentaje de quienes son conscientes de que al menos en algunos de sus trabajos del último año se vulneraba la legalidad se eleva hasta el 48,7%, siendo significativamente superior al que se registra para el conjunto de la muestra y en cada uno de los otros dos colectivos: 20,3% en el de hostelería y 24,1% en el de empleos del hogar.

No obstante, hay que llamar la atención sobre el hecho de que quienes manifiestan que en ninguno de los trabajos realizados en los últimos doce meses se vulneraba la legalidad, atendiendo a sus propias manifestaciones en otras preguntas del cuestionario, suponen entre un 23,6% y un 44,6% entre quienes han sufrido algún tipo de vulneración de tipo económico en sus derechos, un 40,5% entre quienes han padecido vulneración del descanso, un 35,2% entre quienes han tenido alguna vulneración en el trato, un 31,2% entre quienes habrían sufrido vulneración muy grave de sus derechos y un 37,9% entre quienes habrían padecido vulneración de derechos humanos básico o tenido condiciones de vulneraciones de carácter penal.

En el mismo sentido, hay que señalar que el porcentaje de quienes reconocen desconocer si en los trabajos del último año había alguna vulneración de la legalidad, en el conjunto de la muestra se reproduce en los colectivos de quienes, en base a sus declaraciones, puede afirmarse que han sido objeto de alguna vulneración en sus condiciones de trabajo, y se eleva hasta el 22,8% entre quienes han sufrido situaciones de vulneraciones de carácter penal.

En conjunto, podemos confirmar que existe un amplio margen de mejora en cuanto a la concienciación a propósito de las condiciones de trabajo y las vulneraciones de derechos de quienes las padecen en los tres sectores.

B) Denuncia de las vulneraciones de la legalidad

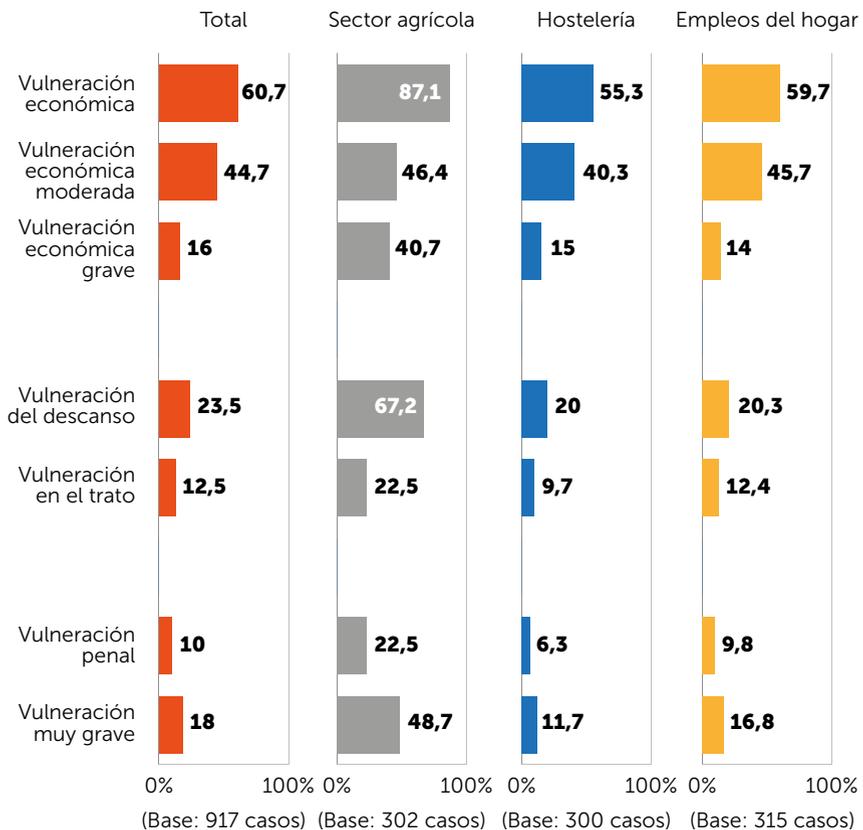
La proporción de quienes han llegado a la denuncia de las vulneraciones de la legalidad de que han sido objeto es muy reducida, situándose en torno a una de cada veinte personas (5%) quienes han dado el paso de la denuncia entre quienes han sido conscientes de la vulneración. Esa proporción, por otra parte, es muy similar en los tres colectivos.

El motivo principal para no denunciar es el miedo a perder el trabajo, aducido por casi siete de cada diez (68,4%) de quienes no denunciaron a pesar de ser conscientes de la vulneración de sus derechos.

A considerable distancia, el segundo motivo más mencionado es la creencia o convicción de que la denuncia no sirve para nada (23,8%), estando significativamente más presente este motivo de no denuncia entre los temporeros (46,8%).

5.6. Una visión de conjunto a las situaciones de vulneración de derechos

Gráfico 11. **Indicadores de vulneración de los derechos de los trabajadores**



El primer bloque de indicadores recoge los que se refieren a la vulneración de derechos de tipo fundamentalmente económico, como la no retribución de horas extraordinarias, la percepción de un salario inferior al legal, la recepción de salarios en «negro» o el tener que costearse cada persona los elementos de protección o las herramientas y útiles necesarios para el desempeño del trabajo. En conjunto el **indicador de vulneración económica**, que recoge el porcentaje de individuos que han sufrido cualquiera de las vulneraciones anteriores, se sitúa en el 60,7% en el conjunto de los tres colectivos, pero es significativamente superior en el de temporeros (87,1%) con respecto al general que se ha señalado y a los que se registran en la hostelería (55,3%) y de empleos del hogar (59,7%).

Ese **indicador de vulneración económica es moderado** cuando el porcentaje refleja la proporción de individuos que han padecido menos de tres de los supuestos que se han indicado. Para el conjunto de los colectivos el valor del indicador es del 44,7% y no tiene grandes diferencias en los tres colectivos de trabajadores.

Pero también existe **el indicador de vulneración económica grave**, cuyo valor es el porcentaje de quienes han sufrido tres o más de las vulneraciones recogidas en el primer párrafo de este punto. Para el conjunto de los tres colectivos podría situarse en el 16%, siendo significativamente superior entre los temporeros del sector agrícola (40,7%).

El segundo **indicador** es el que se refiere a la **vulneración del descanso**, en el que se recoge el porcentaje de quienes han sufrido cualquiera de las siguientes situaciones: no tener días libres o no tener horas libres en el día más allá de las del obligado descanso o trabajar a destajo. El valor del indicador que se recoge en el porcentaje de quienes han padecido alguna de esas situaciones se sitúa en el 23,5%, siendo de nuevo significativamente superior en el colectivo de temporeros (67,2%).

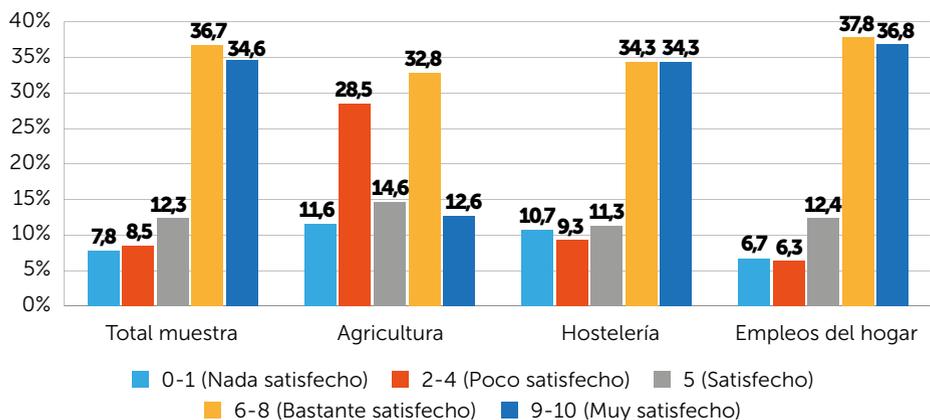
El **indicador de vulneración en el trato** de los derechos refleja el porcentaje que suponen quienes declaran haber recibido un trato humillante, y se sitúa en el 12,5%. Ese valor del indicador es significativamente superior en el colectivo de temporeros (22,5%), y de nuevo similar o algo inferior al general en los otros dos colectivos.

Específicamente se ha elaborado un **indicador de vulneración de derechos punible penalmente**, cuyo valor es el porcentaje de individuos que han sufrido situaciones como la retención de su documentación, amenazas o incluso violencia física. Este grupo supone en torno a un 10% en el conjunto de los entrevistados, pero son un porcentaje significativamente superior en el colectivo de temporeros (22,5%).

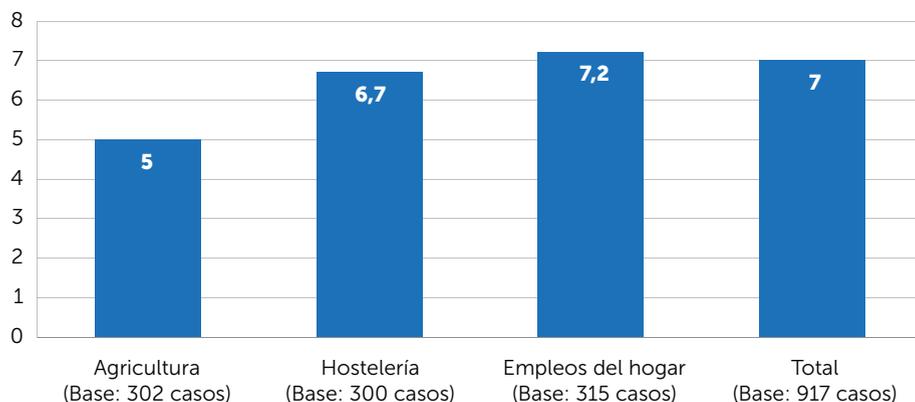
Finalmente, se ha elaborado un **indicador de vulneración muy grave** de los derechos de las personas trabajadoras, que recoge el porcentaje de quienes han sufrido simultáneamente vulneración de derechos económicos, de trato y de descanso por una parte o, por otra, que hayan sufrido también simultáneamente una vulneración grave de derechos económicos y otra de trato, descanso o derechos humanos. Quienes se han encontrado en esa situación representan en torno a dos de cada tres personas entrevistadas (18%) en el conjunto de ellos, pero es una proporción significativamente superior en el colectivo de temporeros en el que llegan a suponer casi la mitad (48,7%) los que han padecido tales vulneraciones.

5.7. Satisfacción con la trayectoria laboral

Gráfico 12. Grado de satisfacción personal con la trayectoria laboral



Satisfacción media



Si tomamos en consideración los datos relativos al conjunto de la muestra, puede decirse que existe un clima de satisfacción con la trayectoria laboral del último año considerablemente favorable, ya que la puntuación media para el conjunto de la muestra se sitúa en 7 en la escala de 0 (nada satisfecho) a 10 (muy satisfecho), representando un 16,1% quienes se declaran poco o nada satisfechos, frente al 34,6% que suponen los muy satisfechos.

Pero nuevamente es preciso hacer referencia a las diferencias entre los tres colectivos que están claramente asociadas con las que se reflejan a lo largo de todo el informe y de forma más resumida en el punto anterior. En ese sentido, hay que señalar que la puntuación media que refleja la satisfacción de las personas temporeras (5) es significativamente inferior a la que se registra entre las personas que trabajan en la hostelería (6,7), y ambas también significativamente inferiores a la que se produce entre quienes están ocupados en empleos del hogar (7,2).

Las diferencias en las anteriores puntuaciones medias tienen también su reflejo en la distribución de las valoraciones. Así, mientras en el colectivo de temporeros representan cuatro de cada diez (40,1%) quienes se muestran poco o nada satisfechos con su trayectoria laboral del último año, en las personas que trabajan en la hostelería suponen dos de cada diez (20%) las que

se muestran poco o nada satisfechas, y en el de empleos del hogar solo algo más de una de cada diez (13%). Por su parte, entre las personas temporeras solo algo más de una de cada diez (12,6%) manifiesta estar muy satisfecho con su trayectoria laboral del último año, mientras en el de hostelería suponen más de una de cada tres (34,3%) quienes se manifiestan en el mismo sentido y en quienes desempeñan empleos del hogar el porcentaje es incluso ligeramente superior (36,8%).

6. Interpretación a la luz de Cáritas

6.1. Se ha normalizado la vulneración de los derechos laborales en estos tres sectores. Las personas que trabajan en ellos se encuentran desprotegidas y no se sienten «legitimadas» para acceder al Estado de derecho

La participación en el mercado laboral se ha convertido en la principal forma de inserción social, haciendo que las personas sientan a través de él un reconocimiento personal y social como miembros de la sociedad y sujetos de derechos. Pero como hemos visto, tener un trabajo no garantiza el acceso a derechos, ni al bienestar, si las condiciones son precarias.

Los tres sectores de producción analizados cuentan con un amparo legal mínimo de protección de los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras y en los tres se producen vulneraciones de sus derechos, siendo especialmente preocupante, tal y como se desprende de los datos del informe, la situación en el sector de la agricultura.

Entre las vulneraciones que se producen en este sector se observan indicios de trata con fines de explotación laboral. Y además el indicador de vulneración de derechos humanos muestra situaciones (retención de su documentación, amenazas o incluso violencia física) que son constitutivas de delito penal.

Respecto a la percepción que tienen las personas entrevistadas sobre si se han vulnerado sus derechos en las relaciones laborales analizadas, llama la atención que solo una de cada cuatro personas era consciente de la vulneración. La cuestión se agrava al analizar la «calidad» del amparo mínimo legal. Para los tres sectores, las condiciones laborales mínimas legales son

incompatibles con el acceso a una vida digna (por lo económico-salarial, por el acceso a los sistemas de protección, etc.).

La vulneración de derechos laborales afecta a todas las facetas de la vida de las personas: sin posibilidad de disponer de tiempo libre, lo que impide cualquier tipo de conciliación personal y familiar; con elevadas tasas de temporalidad e irregularidades salariales, que provocan inestabilidad y precariedad y altos índices de economía irregular que restringe el acceso a derechos y prestaciones. Esta pérdida de derechos provoca indefensión, haciendo incluso que las personas no sean conscientes de sufrir esa explotación, la normalicen, piensen que es un «paso necesario» para conseguir un trabajo mejor o incluso que «es el precio por vivir y trabajar en este país».

Preocupa, por un lado, la normalización de la vulneración de derechos (laborales) en estos tres sectores y por otro el fracaso del Estado para asegurar la protección de las personas trabajadoras y la garantía de sus derechos. Incluso en el caso de aquellas personas que, siendo conscientes de sufrir estas vulneraciones, no lo denuncian por miedo a perder el trabajo, por creer que no sirve para nada o por no sentirse legitimadas (con el derecho) de hacerlo.

Todos estos factores van más allá de la violación de derechos laborales, abarcan todas las facetas de la vida de las personas, colocándolas en situación de vulnerabilidad, invisibilizándolas. La desprotección generalizada, y en muchas ocasiones al desconocimiento de sus derechos, aboca a las personas a no sentirse legitimadas para exigir la defensa de los mismos.

6.2. Los procesos de mediación e intermediación laboral que acompañamos no evitan las vulneraciones de derechos en el ámbito laboral. Sin embargo, protegen más que los procesos de mediación a través de familiares y amistades

El mayor porcentaje de intermediación desde Cáritas se da en los sectores de empleos del hogar y la hostelería. En el caso del sector agrícola, las personas encontraron empleo en mayor medida gracias a sus redes familiares y a través de sus amistades.

La intermediación laboral que se desarrolla en los programas de Cáritas no evita las vulneraciones de derechos, pero favorece contrataciones menos dañinas. Aun así, la calidad de los empleos y de las relaciones laborales pone en situación de vulneración muy grave de derechos laborales al 18% de los trabajadores entrevistados.

Al analizar las vulneraciones de derechos encontramos que todos los índices analizados (retención de documentación, trato humillante, amenazas y violencia física) son superiores para el sector de agricultura. Justamente el que menos intermedia Cáritas. La existencia de esta figura de «intermediación externa» ha sido identificada y denunciada en los proyectos de Cáritas que trabajan con temporeros y por el Grupo Confederal de temporeros. En los últimos años desde estas realidades se ha constatado que su existencia aumenta los casos de vulneración de los derechos laborales.

Sin olvidar la cuestión específica respecto a la intermediación en el sector agrícola, es necesario subrayar la vulneración de derechos laborales que refieren las personas encuestadas en los otros dos sectores, empleos del hogar y hostelería. Recordemos el perfil mayoritario en ambos sectores, personas en su mayoría en situación administrativa regular y que encuentran estos empleos desde los servicios de intermediación de Cáritas.

Esta realidad confirma la necesidad de contar con procesos de intermediación laboral intensos y acordes a la normativa vigente. Es importante, pues, que el sistema de agencias de colocación autorizadas de Cáritas siga desarrollándose, para garantizar al menos los mínimos legales en las contrataciones y para cumplir con el principio de coherencia interna.

En este punto, la lucha contra la vulneración de derechos laborales y la defensa del trabajo decente tienen que llevarnos a asegurar que todos los procesos de contratación intermediados por Cáritas (diocesanas y parroquiales) deben cumplir escrupulosamente los (por otro lado insuficientes) mínimos legales.

6.3. La situación de legalidad no impide vulneraciones, pero la situación administrativa irregular es un factor de mayor vulnerabilidad

La irregularidad administrativa es un factor de mayor vulnerabilidad, pero, aun así, estar en situación de regularidad no impide que las personas sean objeto de vulneraciones de sus derechos laborales.

La vulneración de derechos laborales registrada en los tres sectores de actividad objeto del estudio (agricultura, hostelería y empleos del hogar) puede afectar a todas las personas que en ellos se insertan, independientemente de su situación administrativa (en su mayoría se trata de personas de nacionalidad española o extranjeras con permiso de trabajo), si bien, la situación de irregularidad en que se pueden encontrar las personas migrantes constituye un factor de riesgo que les hace más vulnerables a las formas más graves de la misma.

Este tipo de actividades, infravaloradas dentro del mercado de trabajo y que se caracterizan por condiciones laborales muy precarias, bajos ingresos y altos índices de economía irregular (salarios por debajo de la legalidad, retribuciones sin declarar, etc.) se convierten en muchas ocasiones en la única oportunidad que tienen las personas en situación administrativa irregular de incorporarse al mercado laboral.

Sin embargo, la situación de regularidad administrativa no es «suficiente» para evitar la vulneración de derechos laborales. Este informe constata que las personas que trabajan en estos sectores sufren vulneración de sus derechos laborales, independientemente de la situación administrativa en la que se encuentren.

6.4. Es necesario desarrollar estrategias de sensibilización y defensa del derecho al trabajo decente

El valor social del trabajo radica en que la persona, mediante él, colabora en la construcción de la sociedad y puede contribuir a la comunidad. Ligados al

trabajo aparecen derechos de la persona reconocidos por la Doctrina Social de la Iglesia, que se fundamentan en su dignidad y cuyo valor es infinitamente superior a todos los demás elementos de la producción.

La Doctrina Social de la Iglesia establece la primacía del trabajo (que es productivo y reproductivo-de cuidados) sobre el capital (que solo es productivo), es la expresión de la primacía de la persona sobre las cosas⁵. Subrayando que «una política laboral es correcta cuando los derechos de la persona que trabaja son plenamente respetados»⁶, de modo que el criterio de justicia y de humanidad de un sistema productivo es su grado de respeto a los derechos de los trabajadores.

La instrucción pastoral de nuestra Conferencia Episcopal ha puesto de relieve la importancia del trabajo decente:

«Para que el trabajo sirva para realizar a la persona, además de satisfacer sus necesidades básicas, ha de ser un trabajo digno y estable. (...) Un empleo digno nos permite desarrollar los propios talentos, nos facilita su encuentro con otros y nos aporta autoestima y reconocimiento social. La política económica debe estar al servicio del trabajo digno. Es imprescindible la colaboración de todos, especialmente de empresarios, sindicatos y políticos, para generar ese empleo digno y estable, y contribuir con él al desarrollo de las personas y de la sociedad. Es una destacada forma de caridad y justicia social».

(Conferencia Episcopal Española, *Iglesia, servidora de los pobres*, n. 32).

El concepto de trabajo decente formulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz en la comunidad. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el trabajo decente es un elemento fundamental para

⁵ *Gaudium et spes*, n. 67.

⁶ *Laborem exercens*, nn. 12 y 17.

alcanzar una globalización justa, reducir de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

Como parte de la campaña «Iglesia por el trabajo decente», señalamos que es ineludible poner en primera línea de las agendas de nuestras organizaciones la necesidad de un trabajo decente para todas las personas. Debe estar en la agenda política, en las agendas de las entidades sociales y empresariales, en nuestras agendas personales y también en las propuestas de nuestra Iglesia.