

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

20

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



***Caritas***

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



# **Colección Estudios e Investigaciones**

Agosto 2020

© Cáritas Española Editores  
Embajadores, 162  
28045 Madrid  
[publicaciones@caritas.es](mailto:publicaciones@caritas.es)  
[www.caritas.es](http://www.caritas.es)

Preimpresión e impresión:  
Arias Montano Comunicación  
[www.ariasmontano.com](http://www.ariasmontano.com)

# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>7</b>
<b>2. Objetivos del estudio</b>	<b>9</b>
<b>3. Marco jurídico</b>	<b>11</b>
<b>4. Metodología</b>	<b>15</b>
<b>5. Resultados</b>	<b>17</b>
5.1. Características sociodemográficas básicas	17
5.2. El acceso al puesto de trabajo	19
5.3. Condiciones de trabajo	20
A) Número de empleos / número de contratos	21
B) Tiempo ocupado	21
C) La jornada laboral	22
D) La retribución salarial	25
E) Delitos penales	27
5.4. El alojamiento, la manutención y otros complementos	28
A) El alojamiento	28
B) La alimentación	28
C) Otros aspectos complementarios	29
5.5. Las vulneraciones de la legalidad	29
A) Percepción de las vulneraciones de la legalidad	29
B) Denuncia de las vulneraciones de la legalidad	31
5.6. Una visión de conjunto a las situaciones de vulneración de derechos	32
5.7. Satisfacción con la trayectoria laboral	34
<b>6. Interpretación a la luz de Cáritas</b>	<b>37</b>
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	37

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	38
6.3. La situación de legalidad no impide vulneraciones, pero la situación administrativa irregular es un factor de mayor vulnerabilidad	40
6.4. Es necesario desarrollar estrategias de sensibilización y defensa del derecho al trabajo decente	40
<b>7. Detección de déficits legislativos</b>	<b>43</b>
7.1. Déficits legislativos	43
A) Legislación laboral	43
B) Legislación penal	48
<b>8. Identificación de Buenas Prácticas de Cáritas para prevenir la vulneración de derechos laborales</b>	<b>51</b>
8.1. Introducción	51
8.2. Acciones significativas	52
8.2.1. Promoviendo condiciones de trabajo dignas: Formación i Treball y Bioalverde, empresas de inserción desde la participación	52
8.2.2. Generando oportunidades de empleo digno para jóvenes vulnerables: la Escuela-Restaurante de Córdoba	55
8.2.3. Tomelloso: intermediación laboral entre los temporeros agrícolas	58
8.2.4. La mediación intercultural: un elemento clave en la lucha por los derechos laborales en Lleida	61
8.2.5. Construyendo derechos: el ejemplo de la cooperativa de trabajadoras del Hogar Avancem, Santa Clara, en Girona	64
8.2.6. Proyecto FITA: acompañamiento a empleadas del hogar en Vic	67
8.2.7. Fomentando la experiencia laboral: la iniciativa de prácticas no laborales en Getafe	70
8.2.8. Mirando más allá de nuestras fronteras: el comercio justo, clave para la transformación social	72

8.3. Iniciativas colaborativas-trabajo en red	74
8.3.1. Creando redes: Iglesia por el Trabajo Decente	74
8.3.2. FILA 0, un ejemplo para promover políticas justas desde la sensibilización, en Lleida	77
8.3.3. Coordinar acciones, clave para mejorar el acceso a los Derechos Laborales de los temporeros agrícolas (La Rioja)	79
8.4. Retos para Cáritas	82

## 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. Analizamos en el séptimo capítulo los déficits legislativos que hemos detectado que provocan las situaciones de vulnerabilidad expuestas en la investigación.

Os invitamos a la reflexión en «La interpretación a la luz de Cáritas» (capítulo 6). 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. En este sentido hemos identificado y recogido buenas prácticas desarrolladas en el territorio que tienen como fin la prevención de 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 Confederal 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 tanto a nivel internacional, regional como nacional, y su fin principal es la protección de la persona del trabajador garantizando sus derechos.

**A nivel internacional**, la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**<sup>1</sup>, en su artículo 23, establece que «toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo». Este derecho se materializa, de forma vinculante para los Estados firmantes (como España), en el artículo 6 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)** y, de forma muy especial, en las **Observaciones Generales** nn. 18, 19, 23 y 24, que lo desarrollan, así como el derecho a fundar y afiliarse a los sindicatos y a la seguridad social<sup>2</sup>.

A nivel regional, lo contemplan y garantizan tanto el Artículo 4 del **Convenio Europeo**<sup>3</sup> **para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales** como, de forma muy especial, la **Carta Social Europea** (no revisada<sup>4</sup>) en gran parte de su articulado: del 1 al 6, 8 al 10, 12, 15 y 19.

---

<sup>1</sup> La Asamblea General de las Naciones Unidas reunida en París, el 10 de diciembre de 1948, en su Resolución 217 A (III), aprobó la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** como un ideal común para todos los pueblos y naciones. Dicha declaración establece, por primera vez, los derechos humanos que deben protegerse en el mundo entero. En <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

<sup>2</sup> Observaciones Generales al PIDESC recogidas en [https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos\\_hum\\_Base/CESCR/00\\_1\\_obs\\_grales\\_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html](https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html)

<sup>3</sup> Convenio Europeo en [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_SPA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1980-13567>. La CSE Revisada de 1996 aún no ha sido ratificada por el Gobierno de España.

Cabe mencionar también el **Objetivo de Desarrollo Sostenible**<sup>5</sup> (ODS) **n. 8**, que tiene establecido para los Estados miembros de la comunidad internacional las metas de: «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el *empleo pleno* y productivo y el *trabajo decente* para todos».

España también es miembro de la **Organización Internacional de Trabajo** (OIT)<sup>6</sup> y, como tal, está obligada al cumplimiento de aquellos convenios, dictados por la OIT, que haya ratificado en la materia<sup>7</sup>, tales como: **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<sup>8</sup>.

**A nivel nacional**, resulta de aplicación con carácter general la **Constitución española**<sup>9</sup> (CE) y el **Estatuto de los Trabajadores**<sup>10</sup> (ET), cuya principal función «es regular las relaciones laborales, aquellas que surgen entre la persona empleadora y la persona empleada a partir de un contrato de trabajo» y de manera específica los **Convenios** suscritos en cada **sector laboral**: por un lado, tenemos que tanto el sector agrícola como el de la hostelería están re-

---

<sup>5</sup> Iniciativa política impulsada por Naciones Unidas para dar continuidad a la agenda de desarrollo tras los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Lo componen 17 objetivos y 169 metas propuestos como continuación de los ODM incluyendo nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz, y la justicia, entre otras prioridades.

<sup>6</sup> España es miembro de la OIT de 1919 a 1941 y desde el 28 de mayo de 1956.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> En [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102847](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102847)

<sup>9</sup> En materia de derechos y libertades reconocidos en los artículos 10 a 55 CE. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/codigos/codigo.php?id=151\\_Constitucion\\_Espanola&modo=2](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=151_Constitucion_Espanola&modo=2)

<sup>10</sup> 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. En <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

gulados por diversos **Convenios provinciales**<sup>11</sup> con sus respectivas diferencias, lo que puede provocar agravios comparativos y, 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**<sup>12</sup>, de 14 de noviembre, *por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*, supusieron un avance importante, sin embargo todavía presentan importantes lagunas, a las que se hará referencia concreta en el apartado relativo a los déficits legislativos de este documento<sup>13</sup>.

Asimismo, aparte de la legislación laboral reseñada, el **Código Penal** también intenta prestar una especial protección a los derechos de las personas trabajadoras, **tipificando** algunos «**delitos contra los derechos de los trabajadores**», previstos en los artículos 311 a 318 del Código Penal y, de manera singular, destacar la tipificación de la **trata de seres humanos con fines de explotación laboral**, prevista en el art. 177.1 a) bis del Código Penal<sup>14</sup>. 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<sup>15</sup>.

---

**11** Consultar [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/C\\_Registro/BDEnlacesCCAA.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/BDEnlacesCCAA.htm).

**12** En <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17975&p=20131221&tn=2>.

**13** «7. Detección de déficits legislativos» en la página 43.

**14** En <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>.

**15** Dificultades a las que se hará una referencia concreta en el apartado «7. Detección de déficits legislativos» en la página 43.

## 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 30 a 32.

## 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.

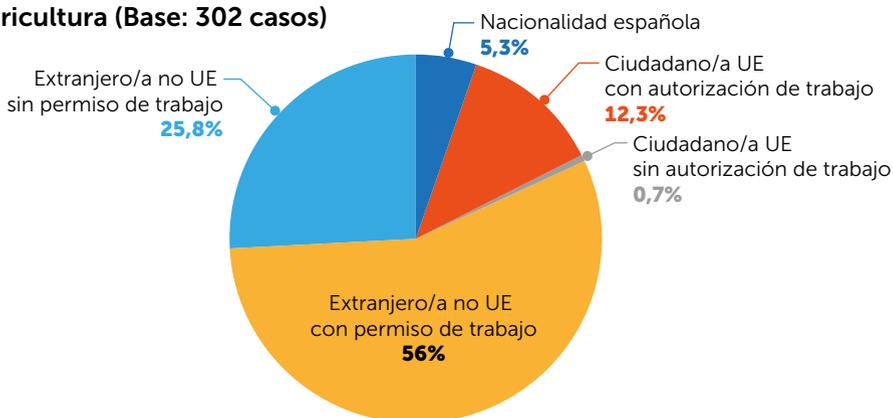
Con respecto a la situación administrativa la proporción de personas con nacionalidad española es mayoritaria en el sector de hostelería (63%) y el de quienes desempeñan empleos del hogar (54,3%). En ambos colectivos es también importante la presencia de personas extranjeras de países no pertenecientes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

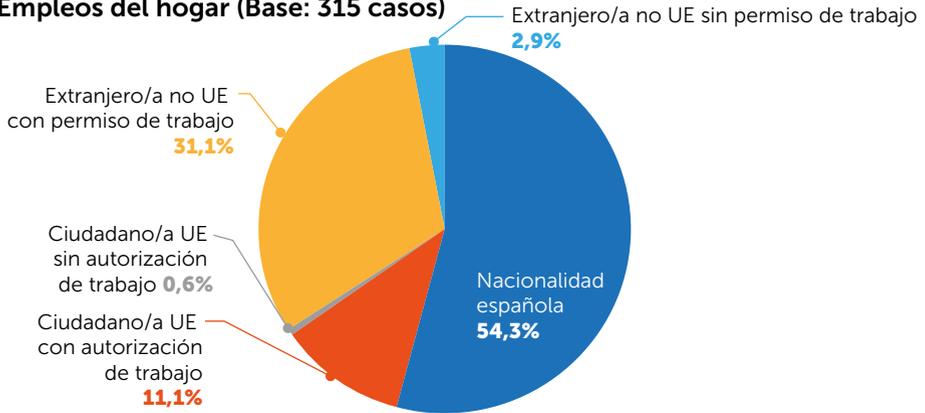
**Agricultura (Base: 302 casos)**



**Hostelería (Base: 300 casos)**



### Empleos del hogar (Base: 315 casos)

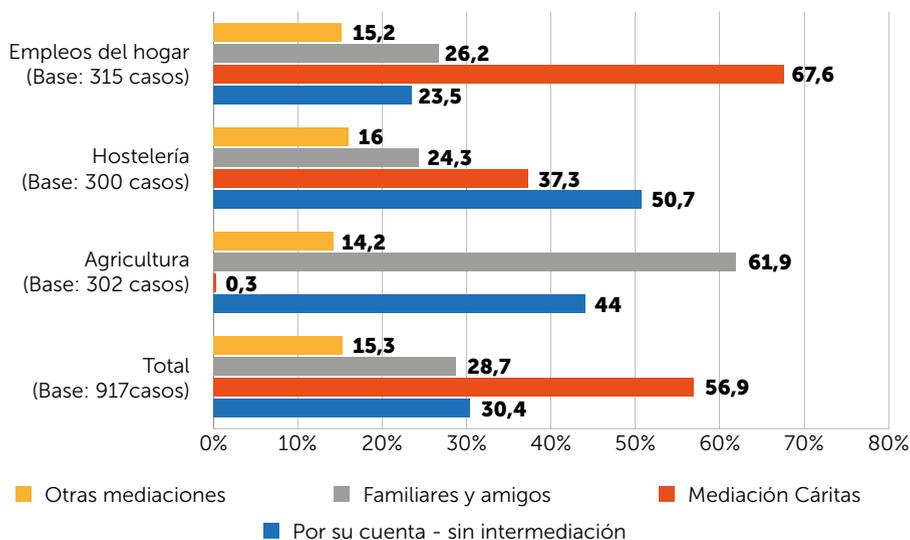


## 5.2. El acceso al puesto de trabajo

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

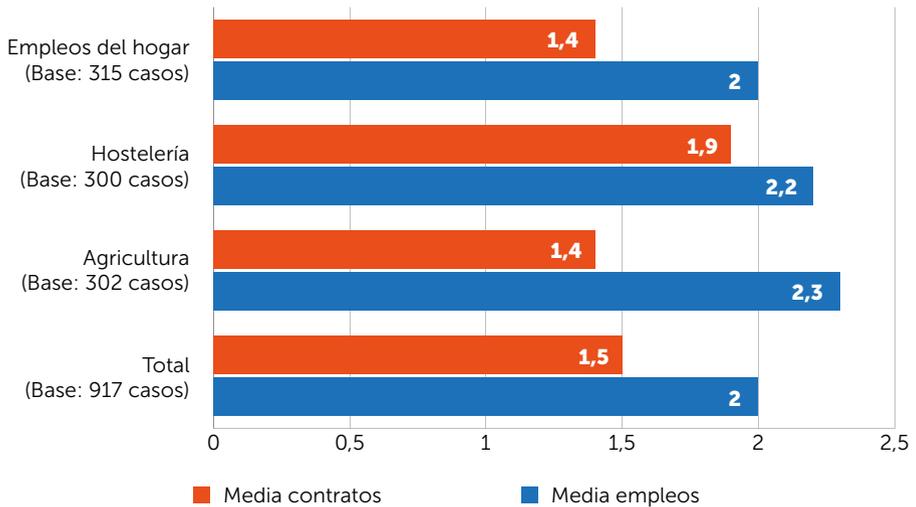
Se sitúa en torno a dos el número medio de empleos que ha disfrutado una persona en los últimos 12 meses, siendo esa media ligeramente superior entre las personas temporeras en el sector agrícola. En el conjunto suponen en torno a cuatro de cada diez los que declaran haber tenido uno solo.

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%.

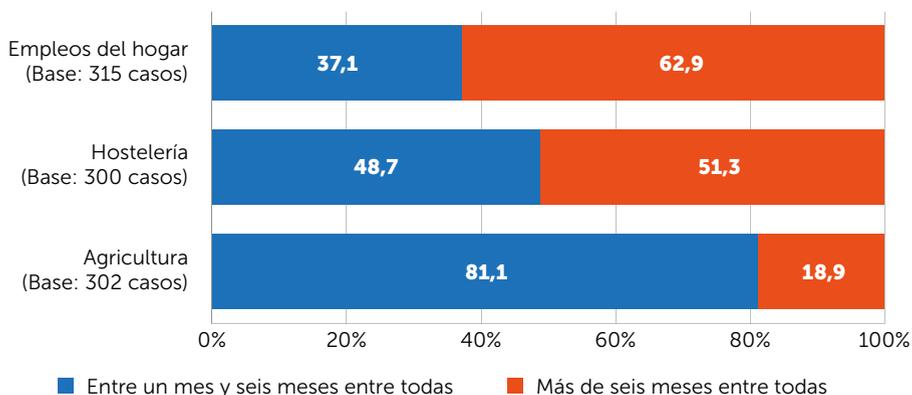
### A) Número de empleos / número de contratos

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**

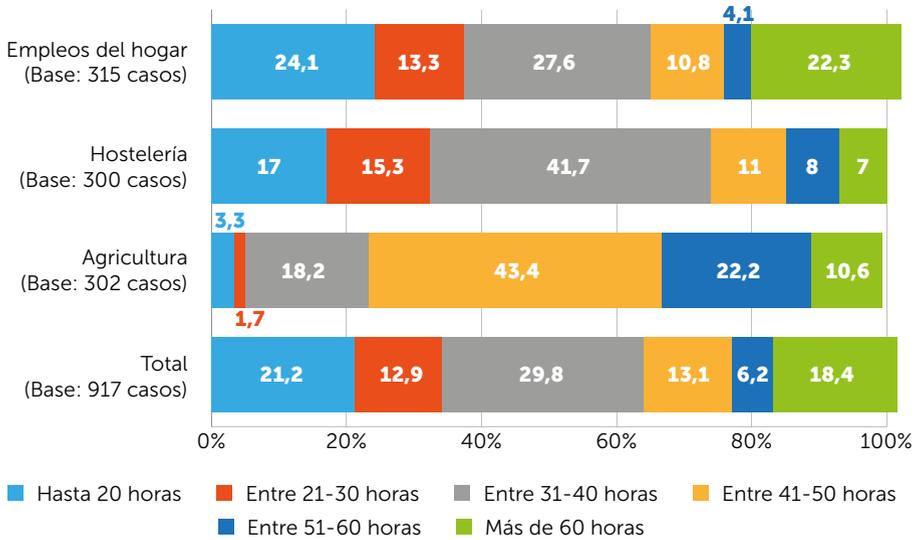
Para algo más de cuatro de cada diez personas el tiempo total que consiguen ocupar con los trabajos que han tenido durante el último año oscila entre uno y seis meses, mientras que para algo más de la mitad (57,5%) ese tiempo es superior al medio año.

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%.

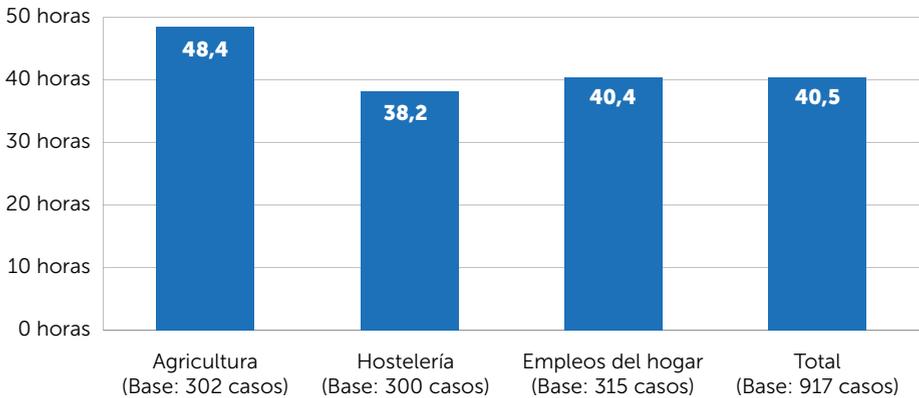
### C) La jornada laboral

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

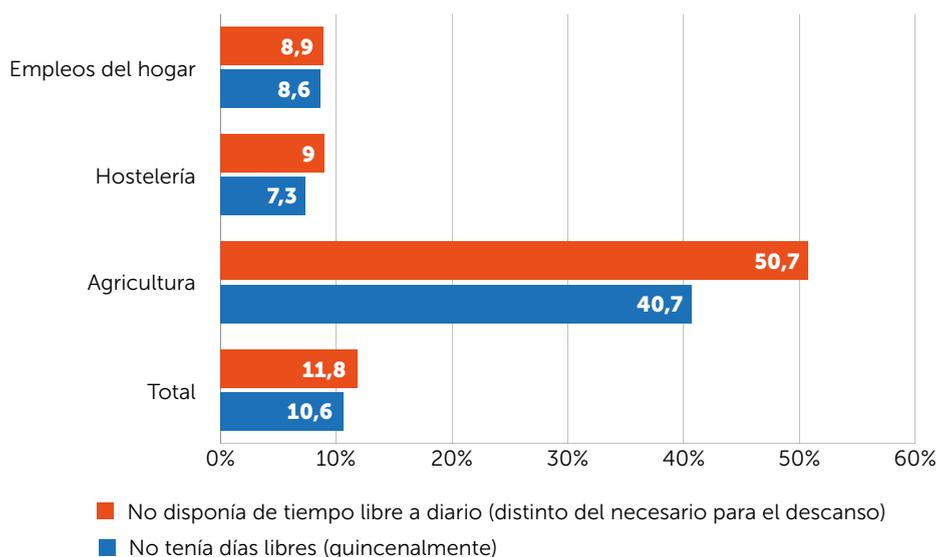


El de hostelería es el sector en el que mayor es la proporción de quienes declaran tener esa jornada de referencia de entre 31 y 40 horas pero, con todo, ese grupo representa menos de la mitad del colectivo (41,7%).

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**



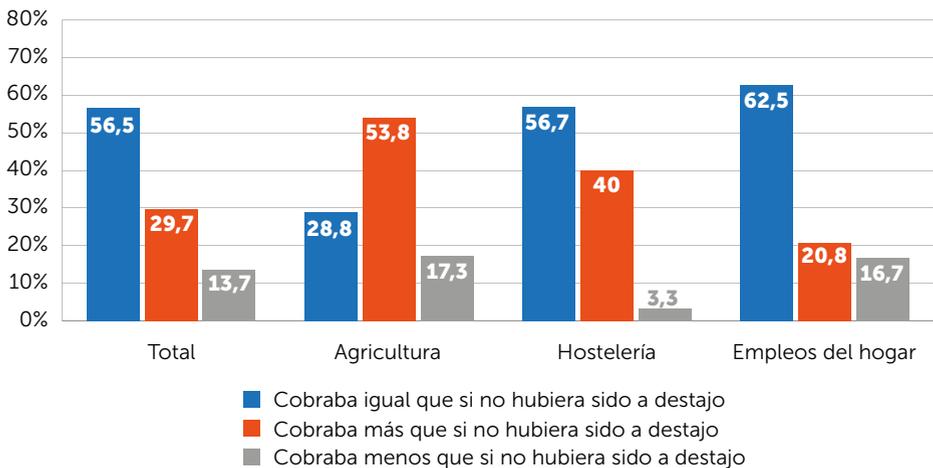
Con carácter complementario se ha tratado de conocer la disponibilidad de tiempo libre en estos colectivos, dada la relevancia de este aspecto para tener una calidad de vida básica, confirmándose en buena parte las condiciones de explotación por el excesivo horario de trabajo que ya se han apuntado,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

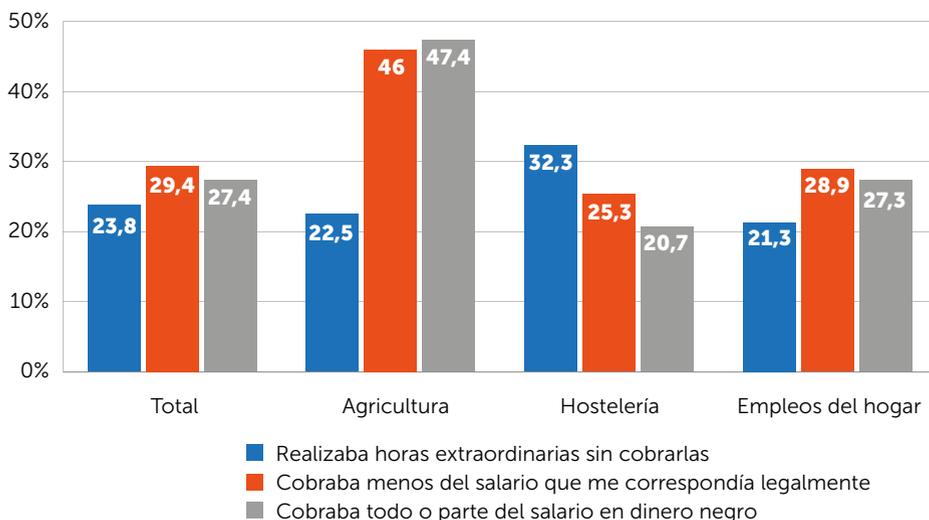
Gráfico 7. **Retribución del trabajo a destajo**



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**



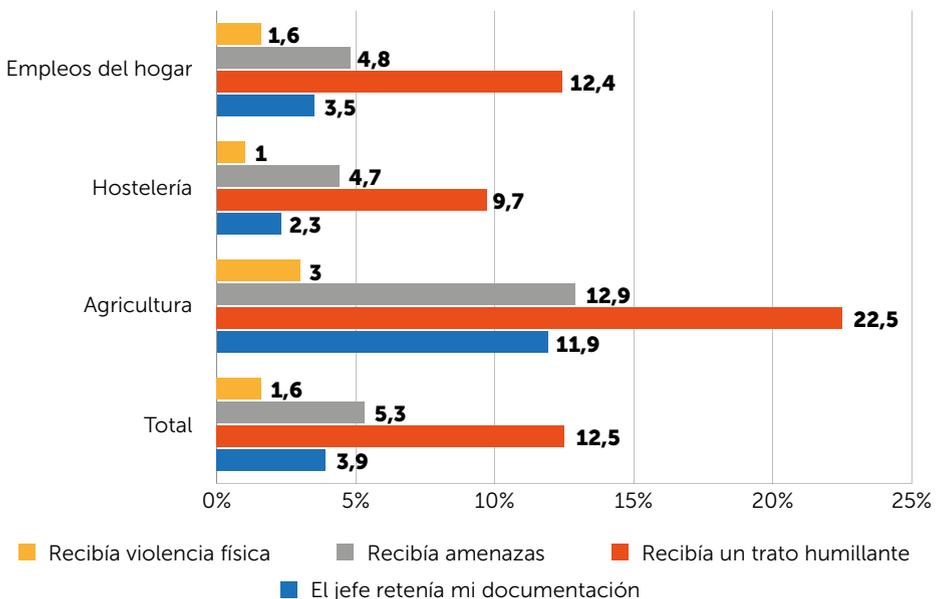
Con carácter general se observa que es frecuente la existencia de irregularidades relacionadas con estos tres tipos de situaciones planteadas, representando en torno a uno de cada cuatro de las personas que trabajan en estos tres sectores, que han padecido cada una de dichas irregularidades.

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.

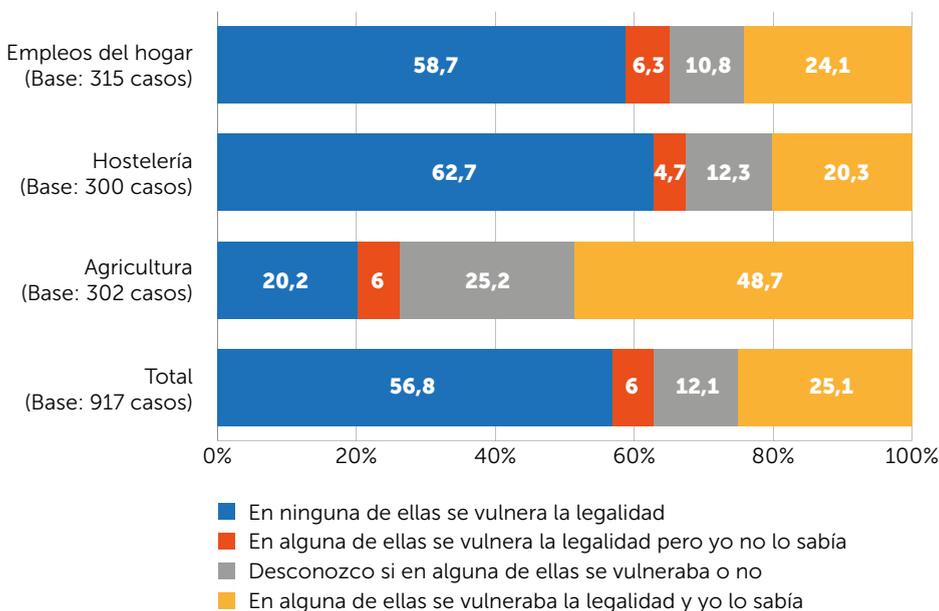
A este propósito, hay que señalar que es relativamente reducida la proporción de las personas del estudio que tienen que pagar por estos dos tipos de elementos, menos de uno de cada diez, pero nuevamente hay que indicar que en el colectivo de los temporeros es muy superior la proporción de quienes padecen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

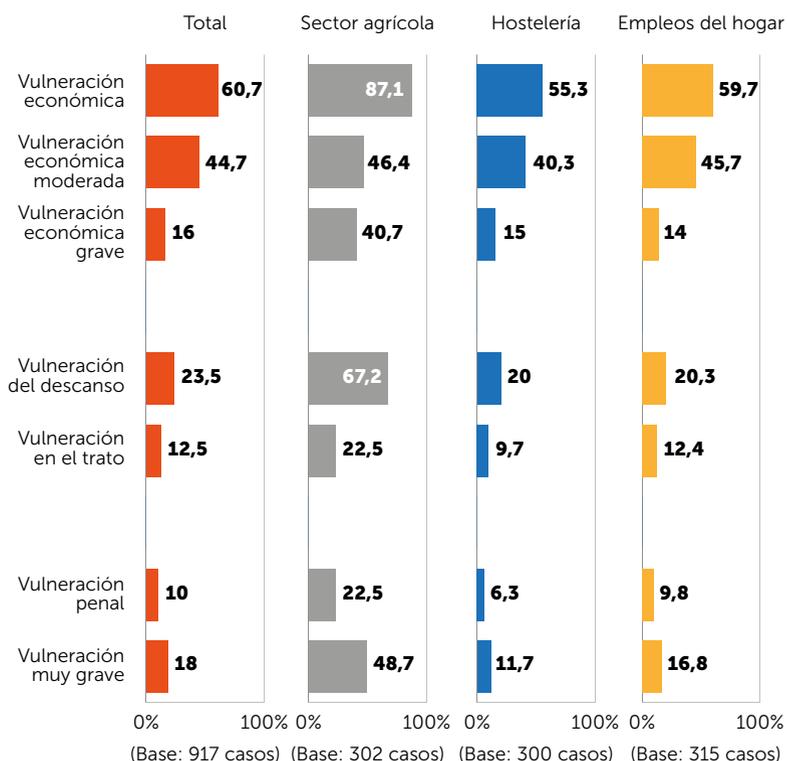
El motivo principal para no denunciar es el miedo a perder el trabajo, aducido por casi siete de cada diez (68,4%) de quienes no denunciaron a pesar de ser conscientes de la vulneración de sus derechos.

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**

### 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%).

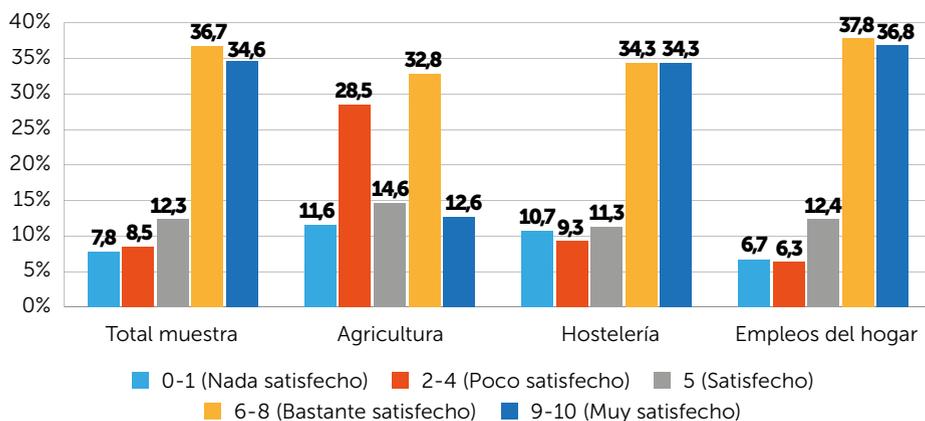
El **indicador de vulneración en el trato** de los derechos refleja el porcentaje que suponen quienes declaran haber recibido un trato humillante, y se sitúa en el 12,5%. Ese valor del indicador es significativamente superior en el colectivo de temporeros (22,5%), y de nuevo similar o algo inferior al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

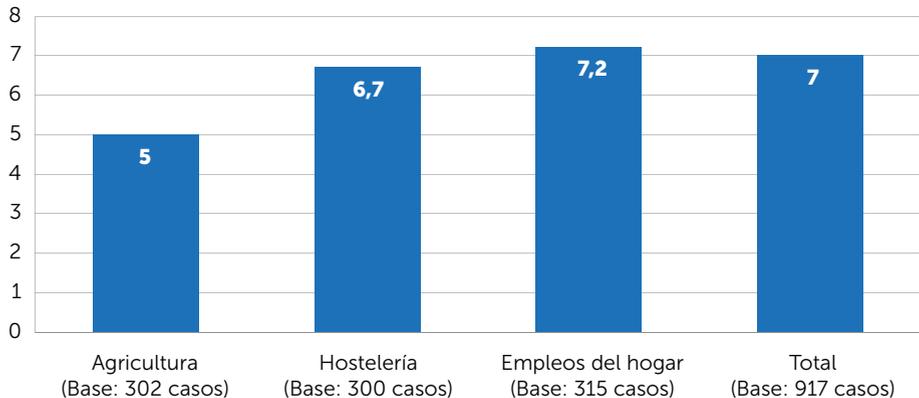
Finalmente, se ha elaborado un **indicador de vulneración muy grave** de los derechos de las personas trabajadoras, que recoge el porcentaje de quienes han sufrido simultáneamente vulneración de derechos económicos, de trato y de descanso por una parte o, por otra, que hayan sufrido también simultáneamente 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 cosas<sup>16</sup>. Subrayando que «una política laboral es correcta cuando los derechos de la persona que trabaja son plenamente respetados»<sup>17</sup>, 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

---

<sup>16</sup> *Gaudium et spes*, n. 67.

<sup>17</sup> *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.

## 7. Detección de déficits legislativos

### 7.1. Déficit legislativo

A pesar de existir una legislación<sup>18</sup>, 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.

Tales «déficits» los pasaremos a detallar a continuación.

#### A) Legislación laboral

- **SECTOR «EMPLEADOS/AS DEL HOGAR»**

En este sector hemos detectado los siguientes déficits:

- 1) La relación laboral de «empleados/as del hogar» es calificada por el Estatuto de los trabajadores como «especial» —art. 2.1 b) ET—, lo que se traduce en la práctica en una situación de mayor vulnerabilidad, al no tener reconocidos todos los derechos básicos que establece el Estatuto —art. 4 ET— ni todas las prestaciones de la Seguridad Social —LGSS—. De lo cual se desprende que:

---

<sup>18</sup> Expuesta en el capítulo 3 del presente documento.

- No tienen Convenio Colectivo. La negociación colectiva es un derecho básico que reconoce el Estatuto de los trabajadores —art. 4.1 c) ET— pero que, sin embargo, no tiene su vigencia en este sector. Y en consecuencia, no hay definición de categoría profesional, funciones, plus de peligrosidad etc. Por tanto, se retribuyen todas las tareas de la misma manera.
  - No resulta de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según dispone el art. 4 LPRL: «La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene». Por lo que quedan al margen de una adecuada protección de la salud.
  - No están incluidos/as en el Fondo de Garantía Salarial —FOGASA— art. 33.1 del Estatuto de los Trabajadores y arts. 11 y 13 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. Por tanto, en caso de que la parte empleadora sea insolvente, este fondo no se hace cargo del pago de sus salarios.
- 2) Se han producido algunos avances en los últimos años, como el RD 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se *regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar*, que equiparó a este colectivo con el resto de trabajadores por cuenta ajena en algunos aspectos esenciales tales como: descanso entre jornadas (12 horas), baja por incapacidad desde el 4.º día y derecho a las 14 pagas, entre otros.

Sin embargo, quedaron excluidas algunas prestaciones, tales como: el despido, la protección por desempleo, la posibilidad de jubilación anticipada y las prestaciones para desempleados/as mayores de 52 años.

Y el Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, supuso un retroceso; desprotegió a las personas que trabajaran menos de 60 horas, al no obligar a la parte empleadora a darles de alta en la Seguridad Social,

de tal modo que, si la parte trabajadora no se da de alta, puede ser víctima de todo tipo de abusos. En mayo de 2018 constaban como afiliados/as a la Seguridad Social 420.100 personas, de lo que se desprende que un 33% de trabajadores/as en este sector no estaban dados de alta.

Asimismo, las bases de cotización a la Seguridad Social en este sector están por debajo de sus salarios. La Ley de Presupuestos Generales (LGP) de 2018 estableció una equiparación a partir de 2019; sin embargo, el grupo parlamentario del Partido Popular (PP) presentó la Enmienda n. 6777 a dicha LPG, en virtud de la cual se pretendía retrasar hasta el 2024 la equiparación del sistema de cotización de este sector al Régimen General de la Seguridad Social. Finalmente, en el RD-Ley 28/2018 de 28 de diciembre se reduce el periodo transitorio para la equiparación completa con el resto de trabajadores del Régimen General y cotizar por el salario real a 2021.

Por tanto, **DEMANDAMOS** en este sector:

- 1) Ratificar por parte de España el C189 – «Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos». En virtud del cual se exige a los países que adecuen sus legislaciones para que este sector tenga garantizados todos los derechos laborales y prestaciones sociales.
- 2) Realizar, sin dilaciones, los cambios legislativos necesarios para incluir plenamente a los empleados/as del hogar en el Régimen General de la de Seguridad Social, y en consecuencia tengan derecho a todas las prestaciones reconocidas al resto de trabajadores. Y promover las medidas legislativas necesarias para alcanzar la plena equiparación derechos de los trabajadores/as del hogar y cuidados con el resto de trabajadores. Lo cual pasa por:
  - a) Poner en marcha todas la medidas para alcanzar un Convenio Colectivo de ámbito nacional que regule el sector; *definición de categoría profesional, funciones, plus de peligrosidad, salarios, etc...*

- b) Establecer un sistema de cotización a la Seguridad Social, en el que se equiparen las bases de cotización con el salario percibido, teniendo en cuenta la renta de las familias —empleadores— para poder asumir sus costes —p. ej.: reducciones o bonificaciones para las rentas bajas— y evitar el posible empleo sumergido.
- c) Reconocer legalmente la prestación por desempleo. Actualmente el sector del Empleo del Hogar está excluido de esta prestación.
- d) Entender el «domicilio» como «lugar de trabajo» para que los Inspectores de Trabajo puedan tener acceso y poder realizar los controles pertinentes.
- e) Ser incluidos/as dentro del ámbito de aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales.

- **SECTOR AGRICULTURA (temporeros)**

En este sector se ha detectado principalmente que:

- 1) La regulación de este sector se encuentra en Convenios Colectivos «dispersos», según el territorio —Comunidad Autónoma—, que provoca agravios comparativos en relación a *categorías profesionales, salarios, horas de trabajo, remuneración de horas extras, condiciones de alojamiento y medidas de prevención de riesgos laborales, entre otros*.

Es curioso que las organizaciones agrarias reciban subvenciones del Estado para la contratación de personas en el exterior<sup>19</sup> (el denominado contingente) pero que regulan la puesta en marcha de condiciones dignas de contratación, alojamiento, etc.; pero sin embargo esto no se refleja en la normativa que se aplica a los trabajadores estacionales que viven en España.

---

<sup>19</sup> Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contratación en origen para 2020. En [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-18753](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-18753).

- 2) El incumplimiento por parte de los empleadores de la normativa laboral y la asunción por parte de los trabajadores de dicho incumplimiento como algo normal, no sintiéndose además legitimados para «denunciar» la vulneración de sus derechos laborales.
- 3) Los controles realizados por la Inspección de Trabajo continúan siendo insuficientes, lo que provoca a su vez una deficiente investigación y, en su caso, persecución de la vulneración de los derechos laborales.

Por tanto, **DEMANDAMOS** en este sector:

- 1) Promover un Convenio estatal que garantice los derechos básicos y equipare a todos los trabajadores de este Sector, con independencia del territorio.
- 2) Establecer mayores controles por parte de la Inspección de Trabajo para garantizar los derechos de estos trabajadores, reconocidos en la normativa laboral (Convenios Colectivos)

- **SITUACIONES DE MAYOR VULNERABILIDAD**

De manera transversal a los tres sectores (empleos del hogar, agricultura y hostelería) se ha detectado que la actual Ley de Extranjería:

- 1) Impide el ingreso al mercado laboral de las personas extranjeras en situación administrativa irregular, durante los primeros tres años —salvo supuestos muy excepcionales—, lo que los aboca al «empleo sumergido» —sin contrato—, con todo tipo de abusos y vulneraciones.
- 2) Dificulta la renovación de las autorizaciones de trabajo y provoca que un número significativo de personas extranjeras caigan en situación de irregularidad sobrevenida, siendo arrojadas de nuevo a la economía sumergida y teniendo que comenzar de cero para volver a la regularidad. Esta situación, además de provocar una pérdida de derechos, implica incurrir en nuevos costes, tanto para el trabajador como para el empresario.

- 3) Contempla un régimen sancionador específico en el ámbito laboral. Trabajar en el mercado sumergido se considere una infracción grave para el trabajador y muy grave para el empleador, por lo que esta actividad se vuelve más oculta y fuente de mayor vulnerabilidad.

Además, si un «empresario» desea «contratar» a un extranjero pero este es «irregular» podría incurrir también en un delito penal —artículos 311/312.2 CP—.

Por tanto **DEMANDAMOS:**

- 1) Flexibilizar la legislación que regula la concesión de los permisos/ autorizaciones de residencia y trabajo para que las personas extranjeras que se encuentren en nuestro territorio en situación administrativa «irregular» puedan acceder al mercado laboral con plenas garantías, así como a los planes de empleo y facilitar su integración.
- 2) Evitar la irregularidad sobrevenida, flexibilizando el sistema de renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo. Esto contribuiría a reducir la bolsa de empleo sumergido y facilitaría que los empleadores acudieran a la contratación regular, además de permitir que los trabajadores pudieran acceder a formación y búsqueda de empleo sin caer en la vulnerabilidad y la exclusión.

### B) Legislación penal

Además de la legislación laboral, el Código Penal (CP) 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, destacar 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 libertad y la dignidad de la persona.

No obstante, existen dificultades para su aplicación por parte de los juzgados y tribunales españoles. Entre otras razones encontramos:

- 1) La defectuosa técnica legislativa en la tipificación de los tipos penales. En España no está tipificado como delito autónomo el trabajo forzoso, tampoco la esclavitud, ni la servidumbre, según la definición del Convenio contra el Trabajo Forzoso de 1930. Por consiguiente:
  - No es posible investigar y perseguir de manera adecuada un delito que no está tipificado de manera autónoma. En España solo está tipificada la trata de seres humanos con fines de trabajo forzoso (art. 177 bis CP) y diversas formas de explotación laboral, como es la imposición por parte del empleador por medio de engaño o abuso de situación de necesidad de los trabajadores, de condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen los derechos de los trabajadores (arts. 311.1 y 312.2 CP). Por tanto, al no estar reconocido el trabajo forzoso, ni la esclavitud, ni la servidumbre como un delito autónomo, se producen graves dificultades para perseguir penalmente estas modalidades de esclavitud si no van precedidas de un delito de trata de seres humanos.
  - De lo anterior se deriva la dificultad para establecer un sistema adecuado de prevención contra el trabajo forzoso y de protección integral a la víctima.
- 2) La falta de denuncia de estos hechos, que pueden ser constitutivos de delito, provocada por el «miedo» de las posibles víctimas ante represalias p. ej.: *pérdida del trabajo, seguridad personal, expulsiones* si se trata de extranjeros «irregulares», etc. y la «temporalidad de la estancia» de estas personas en España cuando son extranjeros, lo que supone una traba para denunciar.
- 3) La dificultad para probar los hechos denunciados. Este motivo enlaza con el anterior: *el miedo a represalias y la temporalidad* de la estancia provocan, a su vez, que, aunque se haya interpuesto una denuncia, esta no sea «ratificada» en los juzgados, los «testigos» tengan miedo a testificar, etc. Todo ello junto a una defectuosa investigación, por parte de las Fuerzas de Seguridad y el Ministerio Fiscal, que no aportan «indicios» sólidos a la investigación para continuar con el proceso penal, termina derivando, en numerosas ocasiones, en el *archivo de las actuaciones y/o en una sentencia absolutoria*.

Por tanto, **DEMANDAMOS** que con motivo de la entrada en vigor en España del Convenio contra el Trabajo forzoso, se proceda a:

- 1) Modificar el Código Penal para tipificar de manera autónoma: el trabajo forzoso, la esclavitud y la servidumbre, diferenciándolos de la explotación laboral.
- 2) Investigar y, en su caso, perseguir a las empresas en la subcontratación de trabajadores sometidos a trabajo forzoso.
- 3) Revisar la Ley de Enjuiciamiento Criminal para modificar el proceso penal en aras de proteger a las posibles víctimas sin mermar las garantías del investigado/procesado, así como la modificación de la Ley de protección de testigos para que realmente sea operativa.
- 4) Establecer mecanismos adecuados y eficaces para la protección de las víctimas. Dentro de los cuales estaría como destacada:
  - *La aprobación de una Ley Integral contra la Trata de seres humanos, en todas sus finalidades.*

Dicha Ley resulta necesaria para dotar de coherencia al ordenamiento jurídico español en su conjunto (penal, procesal, administrativo, etc...) que sitúe en el centro a las víctimas y que garantice un enfoque integral basado en los derechos humanos.

## 8. Identificación de Buenas Prácticas de Cáritas para prevenir la vulneración de derechos laborales

### 8.1. Introducción

La situación de vulneración de Derechos Laborales existente en nuestro territorio hace necesario un acompañamiento cercano a las personas en situación de mayor vulnerabilidad, y la puesta en marcha de iniciativas que impulsen el trabajo decente.

Por tanto, consideramos fundamental identificar y dar a conocer experiencias de Buenas Prácticas que se están desarrollando en el marco de nuestra acción social y que puedan ser extrapolables a otros actores y territorios.

Cáritas tiene una amplia experiencia en dicho campo de actuación, evolucionando hacia la implementación de programas que incorporan las diferentes dimensiones del derecho a un trabajo digno.

En el presente apartado especificamos algunas **acciones significativas** que hemos desarrollado en el acompañamiento a proyectos relacionados con dicho ámbito, como es la conformación de cooperativas, empresas de inserción, procesos de intermediación laboral, mediación intercultural o la puesta en marcha de iniciativas como la Escuela-Restaurante o la introducción y consolidación del comercio justo.

Por otro lado, desde Cáritas consideramos un elemento clave el **trabajo en red**. En dicho sentido se están desarrollando diferentes iniciativas, en las que el trabajo colaborativo se establece como un elemento imprescindible para garantizar los derechos laborales de las personas que acompañamos. Destacamos, por ejemplo, mesas de coordinación entre actores, jornadas de sensibilización o la iniciativa «Iglesia por el Trabajo Decente».

## 8.2 Acciones significativas

### 8.2.1. Promoviendo condiciones de trabajo dignas: Formació i Treball y Bioalverde, empresas de inserción desde la participación

#### Contexto de la situación

En los programas de Empleo de las diferentes Cáritas, y en coordinación con otras áreas, se trabaja con personas migrantes en situación administrativa irregular para que puedan recibir un acompañamiento integral a lo largo de todo su proceso de inserción social y laboral, intentando garantizar el acceso a un trabajo digno. Un ejemplo es a través de las empresas de inserción, cuyo objetivo es proporcionar empleo a las personas que se encuentran en situación de exclusión en condiciones que les permitan satisfacer sus necesidades personales y familiares.

#### Protagonistas de la acción

- Cáritas Sevilla y Cáritas Barcelona, como agentes sociales que intervienen para prevenir situaciones de trabajo sumergido y facilitando que las personas y familias puedan gozar de la estabilidad económica y la tranquilidad emocional que supone regularizar su situación en España y obtener un empleo.
- Las personas migrantes sin permiso de residencia y trabajo, con dificultades para el acceso a sus derechos, y, en la mayoría de los casos, con un sentimiento de falta de legitimación para exigirlos.

#### Descripción

A través de sus empresas de inserción, Formació i Treball, en Barcelona, y Bioalverde, en su proyecto textil, o dentro del proyecto de logística de Cáritas Sevilla, ofrecen un contrato laboral a personas participantes en sus programas para facilitar la solicitud y obtención del arraigo social y contar con un puesto de trabajo en unas condiciones dignas.

- Cáritas Barcelona. Con el apoyo de Formació i Treball, una empresa de inserción, se ha regularizado a 45 personas en los últimos tres años, gracias al trabajo conjunto del Equipo de Referentes Laborales de Cáritas, que seleccionan los casos en función de criterios como la urgencia social; el equipo de abogadas del Programa Migración y Codesarrollo, que realizan todo el acompañamiento jurídico, y el Equipo de Inserción de la Empresa, con el que se coordinan las gestiones de regularización (oferta de trabajo, documentación empresa) y el acompañamiento durante el contrato de inserción.
- Cáritas Sevilla se reserva un contrato para personas migrantes que puedan regularizar su situación. Este contrato, que se suscribe en función del itinerario sociolaboral de la persona, será para la empresa de inserción del Proyecto Textil de Cáritas Sevilla (sus actividades y objetivos son los propios de la empresa de inserción), o dentro del Departamento de Logística de Cáritas, con objetivos de trabajo marcados desde el equipo de Orientación Laboral; suelen incluir la obtención del carné de conducir y la formación profesional.

### Resultados e impactos

- La forma jurídica de las empresas de inserción permite ofrecer contratos de un año (duración mínima exigida para el acceso a la regularización) a las personas que cumplen con los requisitos establecidos por los procedimientos de arraigo, a la vez que continuar con el acompañamiento y formación para el desarrollo de las competencias profesionales y personales que les capacitan para acceder a un puesto de trabajo en el mercado ordinario.
- Permite integrar en el equipo de Cáritas personal en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras, y facilita el trabajo en clave de diversidad.
- Las personas que inician el proceso acaban con un nivel de empleabilidad que les facilita la inserción en el sector en el que se han formado en igualdad de condiciones, y experimentan por primera vez una relación laboral ordinaria. Además, mejoran la imagen profesional que perciben de ellos mismos y aumenta capacidad para defender sus derechos laborales.

- La regularización y posterior contrato de trabajo en la empresa ordinaria permite la estabilidad económica y tranquilidad emocional de las familias para afrontar un plan de trabajo a medio plazo.

### Aprendizajes y consejos

- Importancia del acompañamiento individual para la mejora de la empleabilidad de las personas participantes, vinculado a logros concretos.
- Conocimiento de la «cultura empresarial» y los derechos laborales en España.
- Proceso de mejora continua tanto en el proceso de la tramitación administrativa como en aspectos de seguimiento y orientación-reorientación laboral de estas personas fomentando el éxito y autonomía.
- Limitaciones tanto las propias de la tramitación de las regularizaciones, como de la coordinación interna, con necesidad de establecer protocolos, trabajar la motivación y los procesos de salida.

### Para mejorar la acción es preciso

- Fomentar que las empresas tomen conciencia del beneficio para la comunidad que supone la regularización de las personas que carecen de permiso para residir y trabajar y en consecuencia no tienen acceso al mercado laboral.
- Extrapolar la iniciativa a otras empresas de reinserción de Cáritas.
- Fomentar la contratación de personas participantes en diferentes puestos de trabajo de Cáritas, construyendo una sociedad más digna, y compartiendo con quien nos da un ejemplo de esfuerzo y vida.

**Palabras clave:** *Migrantes, situación administrativa irregular, empresas de inserción, mercado laboral, condiciones dignas, contrato, derechos, arraigo, respuesta integral.*

## 8.2.2. Generando oportunidades de empleo digno para jóvenes vulnerables: la Escuela-Restaurante de Córdoba

### Contexto

Cáritas Córdoba, tras un proceso de análisis estadístico de mercado laboral en el territorio, y con el objetivo de generar oportunidades laborales para las personas que están participando en los Itinerarios de inserción sociolaboral, deciden en 2014 poner en marcha un proyecto centrado en una realidad laboral con alta demanda como es la hostelería.

Para ello, se realizó un estudio sobre las personas que estaban recibiendo orientación laboral desde Cáritas. El 61% consideraban que acceder a un empleo como camareros/as o ayudantes de cocina podía ser una buena opción. De ellos, más del 50% no disponía de experiencia, formación, o contactos en el sector.

### Protagonistas de la acción

- Cáritas Córdoba como agente de cambio social.
- Jóvenes en situación de vulnerabilidad.

### Descripción

Escuela-Restaurante Tabgha es un proyecto de inserción dentro de la empresa de inserción Solemccor, que consiste en la formación y la capacitación unido a la adquisición de experiencia laboral a través de la economía social. Asegura que las personas que participan en él y que presentan dificultades de inserción social y laboral se beneficien de itinerarios integrales de inserción.

Es importante destacar que la actividad que se realiza es la propia de un restaurante-taberna, abierto al público en las mismas condiciones que cualquier

otro. Está ubicado en pleno centro de la capital cordobesa, dentro de una categoría media-alta, con el valor añadido de que su clientela se asegura de participar en una actividad socialmente responsable.

### Resultados/impactos

- Alto nivel de inserción laboral una vez finalizado el itinerario.
- Mejora de las condiciones de vida de las personas participantes en el proyecto, tanto a nivel personal como profesional, ya que además de la oportunidad de aprender una profesión, adquirir experiencia y darse a conocer como profesionales en el sector, tiene, como parte de apoyo en el proceso, mejoras en sus condiciones de vivienda, salud, familia y acceso a recursos, entre otros.
- Conocimiento del ejercicio de sus derechos, así como el acceso a condiciones de trabajo digno.
- Acceso a contrataciones dignas que cumplen la legalidad (salarios justos con pagos de horas extra, respeto del tiempo de descanso, trato laboral...), en un sector como es la hostelería, caracterizado por la precariedad.
- El acompañamiento y seguimiento individualizado durante el tiempo de contratación (el itinerario) facilita a los y las participantes el acceso a recursos externos necesarios para mejorar sus condiciones de vida (vivienda, atención legal, salud, servicios sociales y complementarios, recursos u ofertas de empleo), a través de derivaciones directas, acompañamientos o apoyo a las gestiones requeridas.

### Aprendizajes

- La mejora de la empleabilidad de las y los participantes a través del trabajo garantiza una intervención integral con la persona, optimizando los procesos de acompañamiento que incluyen acompañamiento, orientación,

formación y desarrollo de competencias, experiencia laboral e intermediación.

- Necesidad de apoyo en la organización de formaciones grupales para conciliar y compatibilizar horarios de forma consensuada.
- Reinventarse continuamente para ofrecer servicios que permitan mantener la actividad empresarial conjugada con la intervención sociolaboral, completando por ejemplo los servicios de restaurante, con actividades de catering y servicio de comidas a domicilio. Esto genera un aumento de conocimiento, destrezas y capacidades de trabajo en distintas áreas en las personas participantes.

**Palabras clave:** *Dignidad, profesiones, derechos, cocina, servicio, camareros, TABGHA, inserción, itinerarios, economía social, responsabilidad social.*

### 8.2.3. Tomelloso: intermediación laboral entre los temporeros agrícolas

#### Contexto

Cáritas Interparroquial de Tomelloso, a través del trabajo de calle durante las campañas agrícolas, se ha ido acercando a una realidad que para el equipo era conocida, pero en la que no se había profundizado. Se trata de las vulneraciones de los derechos laborales, aprovechando situaciones de precariedad que viven las personas que trabajan como temporeras: trabajos sin dar de alta, pagos por desplazamientos al lugar de trabajo, trabajos sin contrato, jornadas laborales sin descanso, comisiones por trabajar a la figura del intermediario, entre otras cuestiones.

Dicho acercamiento supuso encontrarnos con una población de unas 80 o 100 personas que eran invisibles en nuestra sociedad.

#### Protagonistas de la acción

- Temporeros en situación de vulnerabilidad social.
- Empresariado y agricultores/as que demandan mano de obra para el sector agrícola.
- Cáritas Interparroquial de Tomelloso, a través del programa de intermediación laboral.

#### Descripción

La iniciativa consiste en prestar servicio de orientación e intermediación laboral con el objetivo de construir un puente entre las personas temporeras que buscan trabajo y las ofertas de empleo que ofrecen empresas o agricultores a Cáritas.

Se gestionan las ofertas de trabajo, asegurándonos que cumplan unas condiciones justas de contratación y se seleccionan a las personas de nuestra bolsa de trabajo, dando un buen servicio la persona empleadora empresa y ofreciéndole candidaturas adecuadas. De esta manera también se ayuda a que el empleador vuelva a contar con el servicio de intermediación cuando necesite cubrir nuevos puestos de trabajo.

### Resultados e impactos

- 172 personas temporeras atendidas en la acogida de Cáritas Interparroquial de Tomelloso en 2018. De ellos, 48 accedieron al servicio de orientación laboral, y se realizaron 11 contrataciones seguras a través de nuestra labor de intermediación laboral.
- Desde la sensibilización, en 2018 se abrió la puerta a un campo de trabajo de la Delegación de Pastoral con Jóvenes de Ciudad Real, de manera que 5 jóvenes de la diócesis han podido analizar la situación de las personas temporeras, sus dificultades y, sobre todo, sus potencialidades. Además, estos jóvenes se han acercado al «modo de hacer y de ser de Cáritas».

### Aprendizajes

- La difusión y sensibilización a la población, a través de los medios de comunicación, las redes sociales, las visitas a cooperativas, empresas y empleadores, es primordial para concienciar de la importancia que tiene una intermediación laboral segura y legal para ofrecer a las personas temporeras unas condiciones dignas de trabajo.
- La coordinación con otros recursos implicados en la campaña es un elemento clave para el buen funcionamiento de la misma, siendo fundamental el conocimiento de los servicios y horarios con los que cuenta esta campaña de temporeros.

- El apoyo y asesoramiento y la buena coordinación con las instituciones son aspectos fundamentales para llevar a cabo la iniciativa según nuestro modelo de acción social, reconociendo la responsabilidad que tenemos con los derechos de las personas desde el principio de subsidiariedad de la DSI, pero a la vez reconociendo la universalidad de los derechos y la obligación de los poderes públicos de garantizarlos.
- Compartir experiencias con otras CCDD que tienen un servicio de acogida, atención, orientación e intermediación laboral a personas temporeras facilita la intervención, ofreciendo unos servicios y prestaciones adaptadas a las situación y realidad de cada persona, siempre en favor de la defensa de los derechos humanos y la denuncia ante situaciones de vulneración sociolaboral.

**Palabras clave:** *intermediación laboral, vulneración de derechos, intercambio de experiencia, coordinación, temporeros.*

## 8.2.4. La mediación intercultural: un elemento clave en la lucha por los derechos laborales en Lleida

### Contexto

La realidad que acompaña Cáritas Lleida en lo que a derechos laborales se refiere es muy compleja. El 80% de las personas atendidas no están regularizadas administrativamente, lo que les sitúa en una situación de vulnerabilidad.

### Protagonistas de la acción

Mor Samb tiene 35 años y es de Senegal. Lleva mucho tiempo viviendo en España, donde siempre ha trabajado en el sector agrario. Desde hace un año, además, es mediador intercultural en Cáritas Lleida y, concretamente, en el municipio de Alcarràs.

Su labor es clave, ya que, por su experiencia personal, es plenamente consciente de lo que significa ser temporero africano en tierras leridanas.

### Descripción

La figura del mediador o mediadora intercultural es aquella que facilita la conexión entre una o varias culturas, y el conocimiento de unos códigos culturales que, de otra manera, a nosotros nos pasaría desapercibidos. Con la traducción abre puertas a la información, y cuanto más información tenga la gente, más posibilidad de detectar las vulneraciones de los derechos laborales de las personas migrantes. Desde 2015 Cáritas Lleida ha incorporado la figura del mediador intercultural en su proyecto.

En su trabajo diario realiza visitas a los diferentes asentamientos acompañando a las personas voluntarias y trabajadoras, y lleva a cabo, junto a un voluntario, la primera acogida de las personas que acuden a Cáritas y participa en las entrevistas como traductor e intérprete. Él habla cinco idio-

mas: wolof, bambara, francés, castellano y catalán. Además, acompaña a las personas del piso de acogida para migrantes de Alcarrás y participa en actividades de sensibilización en diferentes grupos de voluntariado, colegios, institutos, etc.

### Resultados e impactos

El principal impacto es la mejora del acceso a derecho de las personas acompañadas con Cáritas Lleida en los siguientes ámbitos:

- Las personas acompañadas tienen mayor información sobre asesoramiento jurídico, sanidad y formación entre otras. Además, dicha información es clara y fácil de entender. Ejemplo: cuando firman un documento son conscientes del contenido que hay en el mismo, y lo hacen por ese conocimiento, no porque la persona que tienen delante se lo pide.
- El número de peticiones de información y ayuda por temas laborales a Cáritas Lleida (consultar sobre contratos, jornadas de trabajo, etc.) ha aumentado entre un 30% y 40%.
- Mejora en la detección de vulneraciones de Derechos Laborales debido al conocimiento del mediador intercultural y la generación de confianza con las personas acompañadas. Ejemplo: si el mediador detecta indicios de vulneración de los derechos laborales (impagos, horas de más o falta de cotización), les informa de forma clara y cercana, por su conocimiento del mundo del trabajo rural.

### Aprendizajes y consejos

- La necesidad de entender la cultura y facilitar la transmisión de la información (transmisión del conocimiento con seguridad de que otras personas lo entiendan).
- Vínculo que se genera entre los y las participantes y la propia Cáritas.

## Recomendaciones

Se recomienda su puesta en marcha. Para llevarla a cabo de manera exitosa sería necesario:

- Que la persona que se encargará de la mediación participe en algún proyecto de Cáritas.
- Proporcionarle toda la información posible sobre la entidad (participación en la escuela...).
- Participar en todas las cuestiones claves de la Cáritas (asamblea, reuniones...).
- Profesionalizarlo (las personas que se incorporen tengan acceso a un título oficial).
- Incorporarlo a la plantilla, y no solo como un recurso específico para personas temporeras, sino que sea una cuestión clave en atención social, voluntariado...

**Palabras clave:** *Vulneración Derechos Laborales, mediación intercultural.*

## 8.2.5. Construyendo derechos: el ejemplo de la cooperativa de trabajadoras del Hogar Avancem, Santa Clara, en Girona

### Contexto de la situación

El itinerario de inserción en ECOSOL (empresa de inserción de Cáritas Girona) consiguió que muchas mujeres encontraran trabajo como empleadas del hogar, pero dichos trabajos eran sin contrato, con lo cual, después de un largo periodo de reflexión interna, desde Cáritas Girona se tomó la decisión que no realizar intermediación en el servicio doméstico, al no ser que conllevara altas en la seguridad social.

Muchas familias, aunque no querían dar de alta, si estaban dispuestas a contratar los servicios de una cooperativa, y en 2006 se empezaron los trámites.

### Protagonistas de la acción

- Cáritas Diocesana de Girona, que trabaja con el servicio de intermediación para empleadas de Hogar y con los servicios de asesoramiento legal en extranjería.
- Economía Solidària Empresa d'inserció SLU.
- Las personas que finalizan el proceso inserción en la empresa para ser empleadas del hogar / en el hogar.

### Descripción

El proyecto se inicia en 2008, creándose la cooperativa Avancem Santa Clara con 3 socias fundadoras en 2009, y después de un proceso de formación en temas de gestión y un acompañamiento técnico. Al inicio ECOSOL cedió servicios de limpieza.

La cooperativa de servicios se centra en: limpieza doméstica e industrial, cuidados de personas mayores y niños y niñas, y formación y asesoramiento en temas del sector de las empleadas del hogar.

El año 2012, con la Normativa de empleadas del Hogar de 2012, fue una oportunidad, ya que se amplió el mercado de trabajo, ofreciendo información y los servicios de la cooperativa a familias, implementándose el servicio de empleadas del hogar. Por último, en 2020 se crea una colaboración con la asociación Rasmia.

### Resultados e impactos

- Incremento del número de las mujeres de la cooperativa de 3 personas al inicio a 17 mujeres trabajadoras de la cooperativa con pleno derecho y con cotización en el régimen general de la seguridad social.
- Las mujeres de la cooperativa cuentan con un plan de desarrollo y acompañamiento profesional.
- 100 personas al año son informadas sobre los servicios de la cooperativa y la igualdad de oportunidades y derechos, ofreciendo un servicio de calidad a las personas dependientes.
- Impulso del trabajo en red (servicios sociales, sanitarios, intermediación laboral-Cáritas Diocesana de Girona, federación de cooperativas de trabajo asociado, Ateneo cooperativo de las comarcas de Girona, Comisión de mujeres del municipio de Salt, Asociación de mujeres DOTA).
- Inscripción en el registro de servicios de asistencia a domicilio de la Generalitat de Catalunya.
- Participación en una convocatoria de la secretaria de inmigración de la Generalitat de Catalunya, para ampliar el equipo de gestión.

### Aprendizajes

- Se trata de un proceso que necesita mucho esfuerzo y tiempo con dificultades como la sensibilización de las familias ocupadoras o la falta de recursos públicos.
- El trabajo en red ha sido un mecanismo para consolidar la confianza.

**Palabras clave:** *Derechos, mujeres trabajadoras, atención a personas dependientes, empleadas de hogar, migrantes, mujeres, abuso y acoso, empleada del hogar.*

### 8.2.6. Proyecto FITA: acompañamiento a empleadas del hogar en Vic

#### Contexto

El proyecto nace en 2005, momento en el que crece la llegada de personas de otros países. A ello se une el envejecimiento de la población, y la dificultad de las familias para conciliar el cuidado de los mayores con los trabajos. Por ello, Cáritas, junto con el Centro de Salud, ponen en marcha el proyecto ATENINSER con el objetivo de atender a las personas dependientes que necesitaban cuidados e insertar laboralmente a las mujeres recién llegadas y que tenían dificultad de encontrar trabajo.

#### Protagonistas de la acción

- Profesionales del proyecto: 3 educadoras sociales, responsables de coordinar y ejecutar la formación profesionalizada en trabajo del hogar, acompañamiento en el itinerario con orientación laboral y formativa, gestión de la bolsa de trabajo e intermediación y seguimiento de las nuevas relaciones laborales. También se cuenta con personal voluntario para las clases de la formación y una voluntaria trabajadora familiar que acompaña los inicios laborales.
- Participantes del proyecto. En el caso de las antiguas, comparten su experiencia en los talleres grupales de orientación laboral.
- Entidades y empresas privadas que colaboran en la formación.
- Gestoría que asesora sobre las condiciones laborales.

#### Descripción

El proyecto FITA de Cáritas Diocesana de Vic proporciona formación técnica, orientación laboral e intermediación en el sector del empleo del hogar para personas con grandes dificultades de acceso al mercado laboral, sobre todo personas migrantes sin permiso de trabajo. Se orienta a la persona en su itinerario de

formación y se la acompaña en los procesos de acreditación de títulos según su experiencia laboral y se asesora en los procesos de regularización.

Cáritas Diocesana de Vic es además Agencia de colocación y facilita el contacto entre familias y trabajadoras, acompañando el proceso de inserción laboral de la persona con entrevistas en el lugar de trabajo y también mediación de conflictos, haciendo hincapié en el cumplimiento de las condiciones salariales, laborales y en el respeto de los derechos de las empleadas del hogar y de los cuidados.

Se realiza también un trabajo pedagógico y de sensibilización con las familias y la sociedad para poner en valor el trabajo realizado en el ámbito de cuidados.

### Resultados e impactos

- 294 mujeres y 11 hombres han finalizado la formación que es de referencia en la ciudad.
- Se han acompañado más de 50 procesos de obtención de permisos de trabajo.
- Se realiza intermediación laboral con empresas.
- Se ha acompañado más de 1200 puestos de trabajo en atención al domicilio. Las familias vienen a Cáritas porque confían en la formación de las trabajadoras, así como en el seguimiento que ofrecemos, lo que permite que podamos velar por las condiciones laborales y acompañar procesos de inserción dignos, con unas condiciones laborales justas en un sector donde estas no están siempre garantizadas.

### Aprendizajes y consejos

- Un elemento clave es trabajar desde el protagonismo de las personas en sus propias vidas, confiando en sus potencialidades, fomentando su autonomía.

- El trabajo por competencias ha sido una buena herramienta para desarrollar cuestiones que en algunas personas eran difíciles de conseguir, y siempre poniendo a la persona en el centro del acompañamiento. No obstante, es clave acompañar una vez realizada la inserción laboral.
- El tiempo es una limitación, ya que a veces las situaciones de emergencia obligan a correr mucho, pero hay cuestiones personales y procesos que requieren tiempo para poder escoger, tomar decisiones y realizar cambios, para que éstos sean reales y fructíferos. Por tanto, es clave trabajar desde una mirada integral.
- Un elemento clave y una acción a desarrollar es la certificación de las formaciones para que las personas puedan tener un título oficial.
- Ofrecer o reactivar espacios de encuentro para las trabajadoras del hogar (para hacer frente a la soledad e aislamiento de este trabajo) es un elemento imprescindible de la intervención, insistiendo además en la formación de competencias transversales.
- Mediar con las familias para poder asegurar que las trabajadoras tienen sus condiciones laborales garantizadas a la vez que su trabajo se desarrolle con calidad y que su aprendizaje aumente, lo que significa que no pierde el trabajo y mejora su empleabilidad.

**Palabras clave:** *Trabajo del hogar, trabajo de cuidados, condiciones laborales, trabajo digno, ley de extranjería, economía sumergida, mujeres, proceso, itinerario laboral, autonomía, vínculo.*

### 8.2.7. Fomentando la experiencia laboral: la iniciativa de prácticas no laborales en Getafe

#### Contexto

Los continuos cambios en el mercado laboral, y concretamente en el sector de la hostelería, demandan formaciones que se adecuen a los puestos de trabajo, de ahí que nuestra responsabilidad sea facilitar la teoría y la práctica necesaria para la mejora de la empleabilidad en este sector. Esta experiencia se enmarca dentro del programa de formación de Cáritas Getafe, y la idea surge en el equipo de empleo para que, tras sus prácticas de formación, las personas participantes puedan optar a trabajar en las mismas empresas, siempre con un contrato que garantice un empleo digno.

#### Protagonistas de la acción

- Alumnado que realiza las prácticas.
- Responsables de Recursos Humanos y direcciones de hoteles, que permiten la realización de las prácticas no laborales en sus centros, y sobre todo las gobernantas, que distribuyen y supervisan el trabajo realizado.
- Responsables de la formación y tutorización en Cáritas.

#### Descripción

Realización de prácticas no laborales de camarera de piso, dentro del curso de limpieza en alojamientos turísticos. La gestión para la realización de las mismas se hace contando con hoteles que no tienen subcontratadas Empresas de Trabajo Temporal (ETT) ni empresas externas, lo que garantiza unas prácticas acordes a los objetivos que persigue Cáritas, de que a las personas se les garanticen sus derechos laborales.

La formación teórica del curso de camareras de piso comenzó en el año 2010, y el primer año que se hicieron Prácticas no Laborales (PNL) fue en el 2013; en este año se firmaron los primeros convenios de colaboración.

### Resultados e impactos

- Experiencia profesional del alumnado en una empresa donde no se vulneran los Derechos. Cuentan con un cuadrante de trabajo, un salario que respeta el salario mínimo interprofesional, lo que les permite el contacto con el mundo laboral.
- Incremento de los conocimientos por parte del alumnado no solo desde el punto de vista técnico, sino de sus derechos, lo que les ayuda en un futuro a distinguir las ofertas de empleo dignas.
- Aumento del número de empresas colaboradoras de la iniciativa, las cuales se gestionan a través de las centrales de dos principales cadenas hoteleras. (En 2019 se realizaron prácticas con 8 hoteles de las cadenas NH y Catalonia).
- Incremento de la calidad de las prácticas no laborales y la satisfacción del alumnado.

### Aprendizajes

- El enfoque práctico de los cursos mejora la empleabilidad de las personas participantes a nivel técnico y personal (empoderamiento en cuanto al conocimiento y exigencia de sus derechos laborales y competencias necesarias para desenvolverse en el ámbito laboral).
- Existen limitaciones, pues en ocasiones puede llevar a generar expectativas profesionales erróneas.
- Mayores inserciones laborales en los hoteles con los que se trabaja y eliminación gradual de las contrataciones de personal extra.

**Palabras clave:** *Prácticas no laborales, derechos laborales, condiciones dignas, camareras de piso, hoteles.*

## 8.2.8. Mirando más allá de nuestras fronteras: el comercio justo, clave para la transformación social

### Contexto

Comercio justo y condiciones laborales dignas son dos conceptos inseparables. Desde su surgimiento en los años 60, el movimiento denuncia las condiciones comerciales y laborales de los productores y productoras más vulnerables, que trabajaban en algunos casos en régimen de semi-esclavitud. En la cadena del comercio justo (CJ) desde el origen hasta la tienda, las organizaciones de CJ incluyen una prima en el precio que va destinada a el desarrollo comunitario, incluida la garantía de las condiciones laborales.

En sus criterios y objetivos se incluye la protección de los derechos humanos, la justicia social y la seguridad económica. Por ejemplo, el criterio n. 7, «asegurar buenas condiciones de trabajo», obliga a las organizaciones contratantes a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para las personas empleadas y/o miembros. Se ha de cumplir, como mínimo, con las leyes nacionales y locales y convenios de la OIT sobre salud y seguridad; también para los trabajadores/as a domicilio, al igual que se exige la obligatoriedad de cumplimiento de las horas de trabajo.

### Protagonistas de la acción

- Organizaciones de Comercio Justo en general y grupos de productores y productoras de países desfavorecidos.
- Cáritas Española y Cáritas Bangladesh CORR - The Jute Works, como ejemplo de colaboración.
- La Red Interdiocesana de Comercio Justo (grupo de CCDD que compran los productos y dan a conocer el proyecto y a las personas que hay detrás, mediante la sensibilización).

## Descripción

Cáritas inicia el trabajo en Comercio Justo en 2012 acompañando a cooperativas veteranas en el trabajo digno e inclusivo. Una de ellas es Corr-The Jute Works, cooperativa de artesanías perteneciente a Cáritas Bangladesh que da ingresos a 5.000 mujeres. Una parte de lo que perciben se reinvierte en recursos alimentarios y económicos, sanidad y educación. También se las capacita para que sean capaces de gestionar sus propias cooperativas.

En Bangladesh, el salario habitual es de unas 4.000 takas al mes (40 euros). Las beneficiarias de Corr están ganando 8.500 takas al mes (80 euros), un salario digno que les permite obtener ingresos, conocer sus derechos y trabajar la igualdad de género y el empoderamiento económico.

Una cuestión clave es el consumo, que afecta a las condiciones laborales. Al optar por productos producidos asegurando unas condiciones de trabajo dignas y seguras, el pago de un salario adecuado, el mismo para ellos y ellas ante las mismas tareas, contribuimos a la construcción de una economía justa y solidaria y a la construcción de un modelo de comercio que no deja a nadie excluido.

## Resultados e impactos

- Acompañamiento a los grupos de productores y productoras a largo plazo. La relación de cooperación entre existente entre las organizaciones ha podido hacer presupuestos para cubrir el máximo posible de pedidos para los grupos de artesanas y garantizar ingresos a muchas de ellas. No obstante, la competencia, dado el elevado número de cooperativas en un país inmensamente poblado, hace que el reparto de pedidos sea insuficiente.
- Un alto número de mujeres consiguen beneficios y evitan el riesgo de caer en redes de trata y explotación sexual frecuentes en la zona.
- Acuerdo con IDEAS para la importación de productos.

**Palabras clave:** *Comercio Justo, trabajo digno, condiciones laborales dignas, empoderamiento socio-económico de las mujeres.*

## 8.3. Iniciativas colaborativas-trabajo en red

### 8.3.1. Creando redes: Iglesia por el Trabajo Decente

#### Contexto

Organizaciones de inspiración católica y de congregaciones religiosas, se reunieron en Roma los días 29 y 30 de abril de 2014, con las autoridades de la Santa Sede y los líderes de la OIT con el objetivo de incluir el «trabajo decente para todas las personas» entre los ODS en la Agenda 2030. Estos representantes elaboraron una declaración que posteriormente organizaciones católicas de España ratificaron.

En el compromiso por la defensa del Trabajo Decente surge la Iniciativa Iglesia por el Trabajo Decente (ITD), formada por las entidades y organizaciones de inspiración cristiana, con el objetivo de favorecer dinámicas de sensibilización, visibilización y denuncia en dicha temática.

#### Actores y roles

Las entidades promotoras de la Iniciativa Iglesia por el Trabajo Decente (ITD) forman parte de la Mesa de coordinación, Cáritas participa junto con la Conferencia Española de Religiosos (CONFER), Hermandad Obrera de Acción Católica (HOAC), Justicia y Paz, Juventud Estudiante Católica (JEC) y Juventud Obrera Cristiana (JOC). La Mesa ITD realiza funciones de coordinación, apoyo, reflexión.

La importancia y el protagonismo de las acciones reside en las ITD locales, conformadas por diferentes organizaciones de Iglesia en las diferentes diócesis, en función de sus posibilidades y siempre abiertas y animando a que se unan cada vez más entidades.

## Descripción

Trabajo en red para poner en primera línea la importancia y la necesidad de un trabajo decente, lo que supone:

- Poner en el centro a la persona, rompiendo la actual lógica de pensar y organizar el trabajo desde lo económico y los intereses de unos pocos.
- Plantear el sentido y el valor del trabajo más allá del empleo, y, por tanto, distribuir de manera justa y digna el empleo y reconocer socialmente todos los trabajos de cuidado necesarios para la vida humana.
- Luchar por condiciones dignas de empleo.
- Articular de forma humanizadora el trabajo y el descanso, en pro de los derechos humanos.

## Resultados e impactos

Acciones de reflexión, sensibilización y denuncia en los diferentes territorios. Algunos ejemplos son:

- 7 de octubre. Jornada Mundial por el Trabajo Decente. ITD se suma a esta jornada, junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el movimiento sindical mundial y el movimiento mundial de trabajadoras y trabajadores cristianos. Se realiza una amplia convocatoria en las diócesis del país, en las que las diferentes entidades desarrollan actividades: vigiliias, gestos y actividades públicas, a la vez que materiales de reflexión y sensibilización, un manifiesto, Nota de Prensa, y una potente comunicación en redes sociales.
- 1 de mayo. Celebración de la fiesta de San José obrero y día internacional de los trabajadores y las trabajadoras. Convocatoria de vigiliias de oración, la elaboración de un manifiesto sobre el sentido creador del trabajo y para

denunciar las causas de la falta del trabajo decente, así como para animar a participar en las actividades convocadas, en esta línea.

- Incremento del número de Cáritas diocesanas y parroquiales que se han unido a la iniciativa desde su inicio.

### Aprendizajes y consejos

- Importancia del trabajo en red, con un objetivo común, siendo clave el encuentro y refuerzo conjunto. En este sentido, se ha demostrado que muchas organizaciones complejas han podido construir iniciativas desde lo común, y siempre con el objetivo de avanzar y mejorar.
- Importancia de lo local, trabajando desde la sencillez.

**Palabras clave:** *Trabajo Decente, Iglesia, red, unidad, sensibilización, denuncia, reflexión, protagonismo local.*

### 8.3.2. FILA 0, un ejemplo para promover políticas justas desde la sensibilización, en Lleida

#### Contexto

La iniciativa surge a partir del estudio de «Vulneraciones de Derechos Laborales en el sector agrícola, hostelería y empleos del hogar», que publicó Cáritas en 2018. En ese momento, el Equipo Directivo de la Comisión Permanente, sensibles a esta realidad, deciden transmitir el contenido del informe, adaptándolo a la realidad de Lleida y con la pretensión de proveer de más elementos para concienciar a las Administraciones y la sociedad civil.

#### Protagonistas de la acción

Participan diferentes actores en la acción:

- En fila O: Director del Dpto. de Bienestar y Familia de la Generalitat de Catalunya, un miembro del Colegio de Abogados de Lleida, un miembro del Colegio de Periodistas, el responsable del sindicato agrario «Unió de page-sos» y un representante del Ayuntamiento de Lleida.
- La Coordinadora de Entidades Sociales participa en la difusión sobre la exposición a todas aquellas entidades, sindicatos, colegios profesionales, etc., que tuvieran algún tipo de relación con los temporeros y el sistema agrario.
- Cáritas Española traslada la información recogida en el informe y aclara dudas a los asistentes.
- Cáritas Lleida, que comparte su experiencia en la denuncia de las vulneraciones de los derechos laborales de las personas que trabajan en el sector agrario y en la sensibilización a la población sobre este problema tan frecuente en el campo español.

#### Descripción

A inicios de 2019 se presenta el informe de vulneración de derechos laborales en el sector agrícola en España, adaptado a la realidad de Lleida y con el objeti-

vo de sensibilizar a la población y denunciar las vulneraciones en los derechos laborales.

La presentación fue de carácter participativo, creando una «fila 0», para personalidades representativas de Lleida de diferentes ámbitos relacionados con el tema agrícola y temporeros. Tras la presentación del informe, dichas personas (máximo de 5) tuvieron la oportunidad en un espacio de tiempo de aproximadamente 5-10 minutos, realizar preguntas o comentarios sobre dicho informe, además de presentar posibles propuestas para paliar dicha vulneración de derechos laborales.

### Resultados e impactos

- Amplia difusión sobre la realidad de los temporeros y su situación de vulneración de Derechos Laborales.
- Apertura de debates respecto al tema.

### Aprendizajes y consejos

- Se trata de una experiencia enriquecedora en la que participaron diversas personalidades. Como un elemento de fortaleza a destacar es el hecho de la importancia del dialogo «cara a cara», lo cual facilita la comunicación.
- Como principal limitante es quizá hacer llegar la participación a la administración local.
- Se recomienda la realización de dicha actividad en otros lugares y espacios ya que supone por un lado un proceso de reflexión interna estratégica, y por todo, compartir experiencias y conocimiento con otras entidades con puntos de vista diferentes, lo que enriquece el análisis y la puesta en marcha de acciones coordinadas conjuntamente.

**Palabras clave:** *Vulneración de derechos, trabajo en red, coordinación de actores, sensibilización.*

### 8.3.3. Coordinar acciones, clave para mejorar el acceso a los Derechos Laborales de los temporeros agrícolas (La Rioja)

#### Contexto

Cáritas Diocesana de La Rioja está presente en varias mesas de coordinación para las campañas agrícolas (fruta, vid), especialmente en el período de vendimia, momento en el cual más personas temporeras acuden al territorio.

Las reuniones con la Delegación de Gobierno de La Rioja existían previamente, aunque no participaban un gran número de entidades sociales. Esto cambia a propuesta de Comisiones Obreras y Cáritas Diocesana de La Rioja para tratar los problemas que existían a nivel de contratación y de explotación laboral.

#### Actores y roles

- Organizaciones sociales (Cáritas), Sindicatos (CCOO), administración pública.

#### Descripción

El objetivo de las mesas de temporerismo a nivel municipal es preparar los dispositivos de los ayuntamientos para la atención de necesidades básicas y el acompañamiento a las personas temporeras y sus familias.

Cáritas se reúne en las mesas de temporerismo de las localidades de Logroño, Nájera, Haro y Alfaro para coordinar los servicios municipales durante las campañas. También está en la mesa de la Delegación de Gobierno de La Rioja en la que se convocan a organizaciones sindicales, empresariales, cuerpos de seguridad, inspección de trabajo y organizaciones de apoyo a temporeros, para preparar la campaña contando con la experiencia acumulada de la campaña anterior.

Se promueve que las Administraciones y entidades que participan en las mesas puedan actuar de manera conjunta ante las situaciones de vulneración de derechos. Se ha observado que mucha gente que acude a los centros municipales se encuentran trabajando, por lo que le corresponde a la persona contratante poner a disposición del trabajador un alojamiento que reúna las condiciones mínimas. Esto debe mejorar.

### Resultados e impactos

- Mayor número de menores que acompañan a las familias temporeras escolarizados. Se intenta que no haya situaciones de desamparo, sobre todo a familias de nacionalidad portuguesa, que vienen cíclicamente todos los años, evitando situaciones de analfabetización de los menores.
- Disminución de las acampadas. Las acampadas ilegales constituían un grave problema en La Rioja (complejas situaciones de exclusión social), siendo difícil la intervención por parte de Servicios Sociales y Organizaciones. Aunque siguen existiendo puntualmente situaciones de infravivienda o acampadas esporádicas, el número es mucho menor.
- Descenso de las contrataciones de personas migrantes en situación irregular, existiendo cada vez más contrataciones en origen. Esto es debido en gran parte al intenso trabajo de sensibilización a la comunidad de agricultores, y a la intervención de la inspección de trabajo y Guardia Civil en los últimos 25 años. Es cierto que continúan existiendo vulneraciones en relación a la cuantía de hora trabajada o a las jornadas reales realizadas, pero la mayor parte tienen un contrato laboral.

### Aprendizajes y consejos

- Es necesario dar contenido a las mesas de coordinación y dotarlas de un equipo de trabajo que actúe ante las necesidades que presentan las organizaciones, realizando acciones y propuestas de mejora.

- Promover más el contrato en origen como buena práctica. No obstante, se ha mejorado y se observan cuadrillas que vienen anualmente.
- Impulsar para la próxima campaña de vendimia una oficina de Acogida y Contratación para personas temporeras en la estación de autobuses de Logroño (lugar estratégico ya que todas las personas llegan allí) en coordinación con Fundación Cáritas Chavicar. Uno de los objetivos es ver los resultados de la misma y poder evitar algunas situaciones de explotación laboral que se observan durante las distintas campañas agrícolas.
- Constituir mesas de trabajo para garantizar el acceso a derechos de los temporeros en los ámbitos locales formados por entidades sociales, sindicatos y la administración pública e incorporar al sector privado.

**Palabras clave:** *Temporeros, Coordinación, campañas agrícolas, explotación laboral.*

## 8.4. Retos para Cáritas

Los datos sobre las condiciones laborales en los sectores de agricultura, hostelería y empleo de hogar recogidos en el informe ponen de manifiesto que las vulneraciones de los derechos laborales entre las personas que acompañamos en los programas de Cáritas son generalizadas.

Por ello consideramos prioritaria la puesta en marcha de iniciativas que impulsen el trabajo decente, garantizando los derechos laborales de las personas que acompañamos, así como la denuncia de situaciones en que se produzcan vulneraciones de los mismos.

Además, las reflexiones que nos planteamos ante los resultados del informe nos llevan a marcarnos como retos para nuestra acción:

- 1) Generar espacios de reflexión para pensar cómo nuestra intervención puede garantizar el acceso a derechos a las personas que acompañamos.
- 2) Visibilizar y desvelar dentro de nuestras Cáritas la situación de las personas que sufren vulneración de sus derechos laborales.
- 3) Aumentar la incidencia política, denunciando las vulneraciones de derechos, exigiendo el cumplimiento de la ley y proponiendo, en su caso, cambios legislativos.
- 4) Visibilizar y denunciar la vulneración de derechos laborales e implicar a la comunidad cristiana para evitar que se normalicen estas vulneraciones.

 **Cáritas**  
**Española**  
Editores



 POR SOLIDARIDAD  
**OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL**