

Más invisibles, precarias y solidarias. Una relectura del mundo del trabajo en el Tercer Sector de Acción Social

Josefina Piñón Rizzi
Forvis Mazars in Spain  

<https://dx.doi.org/10.5209/stra.96664>

Recibido: 03:06-2024

Resumen: En el presente artículo se aborda en primer lugar la experiencia personal de aprendizaje de investigar y producir una tesis doctoral desde el enfoque e impulso metodológico del Grupo de Investigación 'Charles Babbage' en Ciencias Sociales del Trabajo (UCM).

A continuación, se plantean los retos de la investigación, que tienen origen en la búsqueda colectiva del trabajo invisible del grupo de investigación y se centran en un mercado de trabajo particularmente invisibilizado como es el de la solidaridad. En un tercer apartado se presentan datos de la evolución de del empleo en los últimos 15 años que muestran la vigencia de las hipótesis planteadas. En este período, las condiciones de precariedad del empleo del Tercer Sector de la Acción Social se profundizan, instalándose en una cultura de la precariedad. En este marco, visibilizar el trasfondo del voluntariado como una vía de acceso al empleo que incide en la precariedad es un reto pendiente.

Palabras clave: Tercer Sector; Condiciones laborales; Precariedad Laboral; Voluntariado; Entidades Sociales

ENG More invisible, precarious and supportive. A rereading of the world of work in the Third Sector of Social Action

Abstract: This article first discusses the personal learning experience of researching and producing a doctoral thesis from the approach and methodological impulse of the 'Charles Babbage' Research Group in Social Sciences of Work (UCM).

This is followed by the challenges of the research, which originate from the research group's collective search for invisible work and focus on the particularly invisible labour market of solidarity. The third section presents data on the evolution of employment over the last 15 years, which demonstrate the validity of hypotheses put forward. During this period, the precariousness of employment conditions in the Third Sector of Social Action has deepened, leading to a culture of precariousness. In this context, making the background of volunteering visible as a means of access to employment that affects precariousness is an outstanding challenge.

Keywords: Third Sector; Working conditions; Labour precariousness; Volunteering; Social Entities

Sumario: 1. El proceso de la tesis doctoral. 2. El reto de investigar el mercado de trabajo de la solidaridad. 3. Hechos posteriores. 4. Conclusiones sobre la evolución. 5. Bibliografía.

Cómo citar: Piñón Rizzi, J. (2024). Más invisibles, precarias y solidarias. Una relectura del mundo del trabajo en el Tercer Sector de Acción Social. *Sociología del Trabajo* 103, 45-50

1. El proceso de la tesis doctoral

Cuando redacté el primer párrafo del documento final de la tesis no pude avanzar más. Tuve que dejarlo y salir corriendo al hospital. Mi primera hija se anticipaba en su llegada a este mundo y lo hacía de forma inminente. Quedó en reposo el párrafo.

Alcanzar el momento de escribir el primer párrafo de la tesis con la seguridad de que sabes qué transmitir, es un proceso largo que supone la maduración del abordaje del tema, la hipótesis y del avance de la investigación. Sin unos primeros resultados, no es fácil centrar la estrategia de redacción.

Y el proceso de maduración se hace investigando. Yo tuve la oportunidad de aprender el oficio en el Grupo de Investigación 'Charles Babbage' en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid y con un maestro dedicado y generoso (mi director de Tesis, Juan José Castillo). Pero en vez de centrar el foco en mi investigación, en aquello que quería investigar, me dejé asesorar e involucré en los otros

retos de investigación del Babbage. Gané experiencia y una referente, Paloma Candela, de la que aprendí a enfocar el trabajo de campo. Cómo se hace un trabajo a puerta fría en la investigación apelando al ingenio para “entrar” y cómo interiorizar ese talento que se necesita para entrevistar a tu “objeto” de investigación (a ese sujeto al que finalmente llegas) generando confianza en las entrevistas y realizando una reflexión desde la *objetivación participante* (Castillo, 2013). Paloma lo sabe hacer.

Contrastar con el grupo de investigación cada avance y cada freno, en aquella mesa hexagonal en la que se abordaban todo tipo de discusiones y temas que siempre confluían en reflexiones comunes del mundo del trabajo, era un reto a la vez que un impulso. Allí, entre experimentados sociólogos y entusiastas doctorandos, disfrutamos de la “trastienda de la investigación” y de la reflexión de las teorías puestas a prueba.

El abordaje metodológico que rompía con aquella necesidad de eternizarse en complejos marcos teóricos bien referenciados fue inspirador. Me introduje en esta forma de investigar al hacer el curso de «Arqueología industrial, arqueología del trabajo en Madrid» de la UCM, que, como el mismo impulsor, Juan José Castillo señala, te permite aprender cómo realizar un trabajo directo de investigación original sobre terreno, enfrentándote a las situaciones reales de trabajo. Y “*el trabajo de campo es también fuente de reflexión: las fuentes son datos que provocan encadenamientos teóricos explicativos*” (Castillo, 2000:61)

Por lo cual, llegué a mi tesis doctoral habiendo comenzado con una investigación desde el curso de Arqueología industrial, haciendo una publicación sobre los orígenes industriales de Madrid (Piñón, 2003) y, tras haber acompañado a Paloma Candela en la investigación de “Mujeres entre Naranjas” (Candela y Piñón, 2005), planteamos el reto de investigar la “*Vida, trabajo y relaciones de género en la metrópolis global. Un estudio de caso en Las Rozas de Madrid*” (Candela y Piñón, 2013) que se enmarcó en la tercera fase del proyecto global de investigación sobre el trabajo invisible en España del Babbage.

El mencionado proyecto, centrado en “desvelar” lo que está oculto y en abordar todas las formas del trabajo, me condujo finalmente a mi tesis doctoral, enfocada en un sector muy participar, por ser un mundo aparentemente no vinculado con el trabajo, al menos, no con el asalariado.

2. El reto de investigar el mercado de trabajo de la solidaridad

La tesis doctoral persigue develar el “mundo productivo” en el sector de las Organizaciones No Gubernamentales – ONG– dedicadas a la intervención social y a la cooperación al desarrollo. Para visibilizar dicho mundo productivo en donde coexisten el trabajo “voluntario” y el “asalariado”, se aborda el mismo como una forma de trabajo que se articula en los modos de producción interdependientes (Pahl, 1991). Es un mundo vinculado a la “ayuda” y a los “cuidados”.

En la tesis se contextualiza históricamente la labor de las ONG, retomando las formas históricas de preocupación por lo social, el Estado de Bienestar, y la misión que asumen instituyéndose como “redes de tutela” y abordando la problemática de la pobreza desde una perspectiva y una posición socio estratégica limitada. Se analiza también la dimensión económica del Tercer Sector y su trasfondo legitimador: el voluntariado.

La investigación indaga en las dinámicas y estructuras organizacionales pero también las trayectorias y estrategias de vida y trabajo en función del ciclo vital de los trabajadores (y su composición por sexo).

Desde el análisis de las organizaciones, se hace un esfuerzo por sintetizar “el proceso de producción de la ayuda” para descubrir los procesos de trabajo, para poner en relieve cómo las formas de financiación planteadas desde la administración condicionan la precariedad del trabajo. Precariedad asociada a juventud, pero sobre todo a mujer. **La constatación más nítida del análisis es que hablamos, sobre todo, de mujeres.**

Desde diferentes corrientes y tradiciones epistemológicas se analiza la feminización del sector, si el trabajo de la ayuda, del cuidado, es trabajo improductivo (del ámbito reproductivo), indagando **cómo incide en la precariedad laboral la naturaleza del trabajo** (que sea de los cuidados, territorio femenino por excelencia, y el poco reconocimiento social a su valor) **o bien el género de las trabajadoras** (que sean principalmente mujeres las que lo realizan).

En este caso, la falta de capital humano no es una respuesta a la precariedad. Las mujeres que trabajan en el sector cuentan mayoritariamente con carreras universitarias, incluso maestrías. El interrogante que se postula es si estas mujeres han naturalizado como propio el ámbito de la ayuda, del contacto con el otro y se han identificado en un rol no lucrativo (en el ámbito femenino de la reproducción) convirtiéndose, de esta manera, **en trabajadoras forzosamente ideales para el sector.**

3. Hechos posteriores

En el año 2010 se publicó la tesis. En estos 14 años el sector ha evolucionado (incluso adopta el nombre de Tercer Sector de Acción Social –TSAS-), consolidándose las organizaciones y el sector, pero también **perpetuando signos de precariedad** que se recogen en la investigación realizada entonces.

En primer lugar, se destaca el avance que ha supuesto la firma en el año 2015 de un Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social. Este se ha ido renovando y coexisten algunos a nivel autonómico. Ha sido un gran hito llegar a su firma, hecho que supuso dificultades por la falta de sindicalización en el sector. En primer lugar, dentro de los sindicatos más representativos, no había una estructura específica vinculada al sector y, por otra parte, no es bien vista la sindicalización dentro de las entidades. A esto se suman las dificultades a nivel de la Patronal en la que confluyen las Organizaciones sin ánimo de lucro y las empresas de provisión concertada de servicios sociales de naturaleza muy distinta a las anteriores dedicadas principalmente a la atención de personas mayores o las situaciones de dependencia, colectivos para los que existe un modelo de externalización de servicios más arraigado. (Calleja 2023)

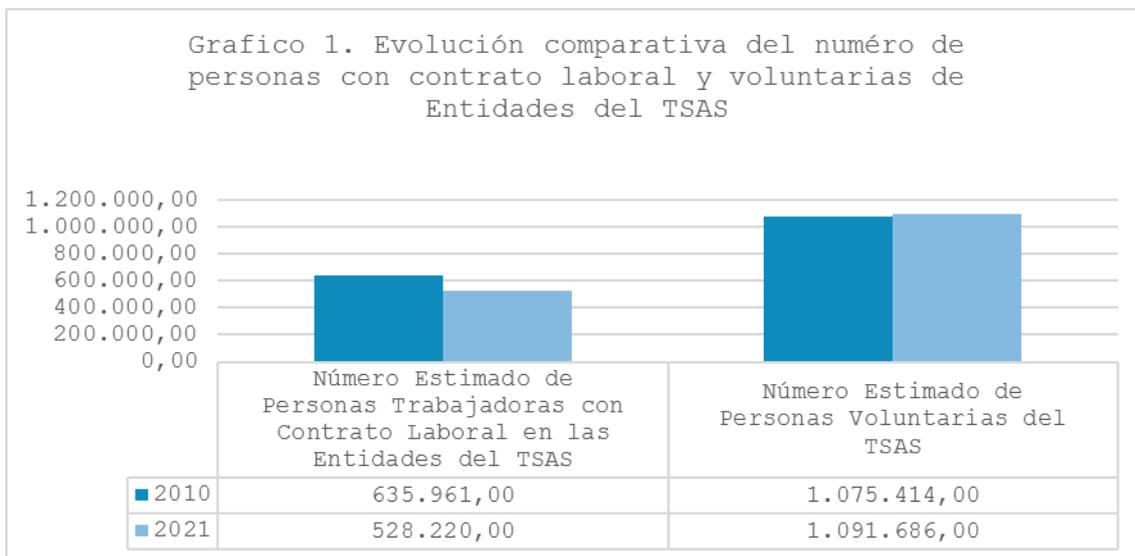
Por otro lado, sigue siendo un sector muy atomizado manteniendo la excepción de las tres grandes entidades (o entidades singulares como son denominadas) que son Cruz Roja Española, Cáritas y la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). El resto de las entidades son en gran parte, organizaciones pequeñas, de ámbito local y que trabajan con los colectivos más vulnerables o en situación de precariedad. Las entidades TSAS continúan asumiendo parte de los servicios sociales en la progresiva externalización de servicios de la administración.

El alto nivel de dependencia financiera externa tampoco ha cambiado. Reciben subvenciones bajo una doble característica que no les permite la estabilidad ni consolidar puestos de trabajo: Es una financiación de carácter anual y dirigida a proyectos concretos. Esta dinámica identificada años atrás persiste instaurando el corto plazo como forma de planificación. La administración es quien somete la financiación de los proyectos en base a la Ley General de Subvenciones, pero también somete a normativas de justificación redactadas en manuales que muchas veces son publicados cuando las entidades ya han implementado gran parte de los proyectos (pudiendo haber incumplido normas que desconocían) y que muchas veces son difícilmente practicables (por ejemplo, exigir sello original bancario en el certificado de pago mediante transferencia bancaria en el año 2020 cuando el confinamiento signó la dinámica de las instituciones sin aceptar sellos realizados de forma posterior). Las entidades del TSAS también reciben financiación del sector privado que deberían tener un incremento con el auge de la RSC y la necesidad de mostrar resultados no financieros de las empresas, paliando su huella de carbono. La forma de financiación del sector privado también puede condicionar a las entidades, no solo en la precariedad laboral, sino también en el alcance del impacto de sus proyectos. Una entidad privada y con vasto prestigio y significativo presupuesto cuenta con una convocatoria de proyectos dirigidos a la infancia vulnerable en la que financia el salario de los profesionales (monitores sociales), pero solo durante 9 meses. Nada más. Las entidades no tienen capacidad para financiar los 3 meses restantes (correspondientes a la época estival) y, por tanto, las somete a contratar de forma temporal a los profesionales (mayoritariamente las profesionales). Esta situación incide en la precariedad laboral provocando una alta rotación de los equipos. Pero, además, aminora significativamente el impacto del programa, al no haber continuidad en el siguiente período con esas monitoras que había logran generar un vínculo con *las y los chavales*, vínculo sobre el que se cimenta el cambio esperado en el colectivo atendido. **Lo que se pretende construir se erosiona por no generar una estabilidad de financiación que posibilite ofrecer condiciones de trabajo dignas.**

La Plataforma de Entidades del Tercer Sector ha conformado un Observatorio del Empleo desde el que realiza estudios específicos sobre las condiciones de trabajo en las entidades del sector. En el año 2022 publicó un Barómetro del TSAS, y en el año 2023, un estudio sobre la calidad del empleo, basado en una encuesta dirigida a los profesionales. Los datos que se presentan a continuación provienen de ambos estudios.

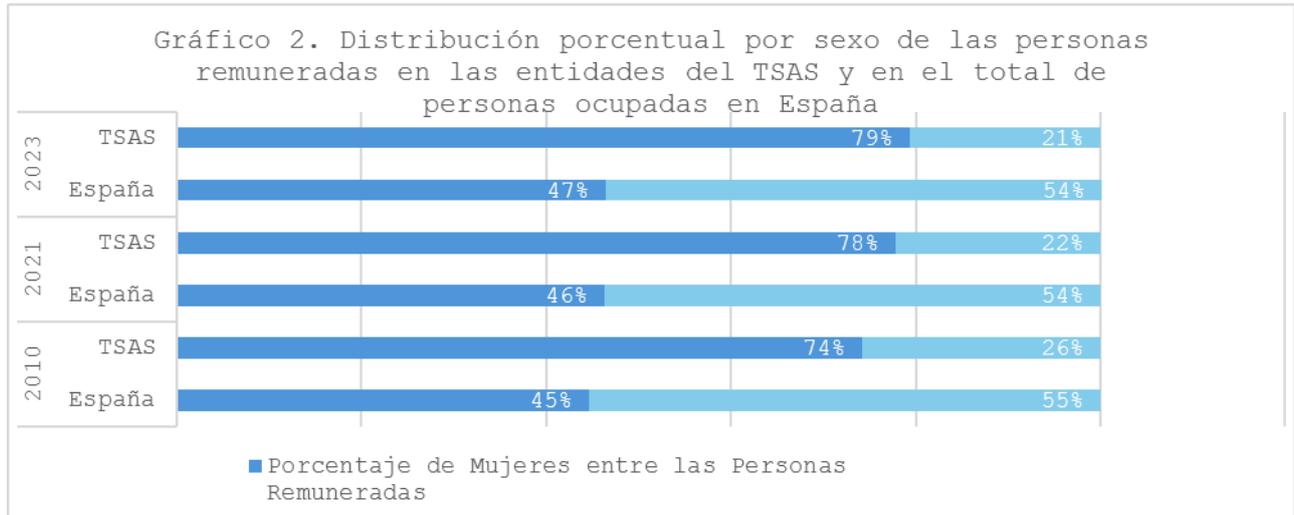
En lo que respecta al empleo remunerado, en el año 2010 había 635.961 personas contratadas en el Tercer Sector, mientras que en 2023 la cifra disminuye a 528.126 personas. Esta cifra representa el 2,5% del mercado de trabajo nacional para el año 2023 (Plataforma, 2024). Se destaca el carácter contracíclico que muestra el estudio sobre la evolución del empleo en el TSAS. Tras la crisis económica que empezó en 2008, aumenta el empleo en el sector para dar respuesta a las necesidades sociales, pero este descendió posteriormente en consonancia con la recuperación económica. No obstante, durante la pandemia de COVID-19 volvió a crecer el empleo en las entidades, y en 2021 desciende de nuevo ligeramente, una vez recuperada una relativa normalidad (Plataforma, 2023).

En lo que respecta al **número de voluntarios** que participan en Entidades del TSAS se mantiene en términos generales, a diferencia del empleo remunerado que, como señalamos, ha disminuido. Por ello, la proporción de voluntarios ha aumentado. Se trata de un voluntariado cualificado, más del 50% de las personas tienen estudios superiores, y preferentemente femenino (66% del total son mujeres).



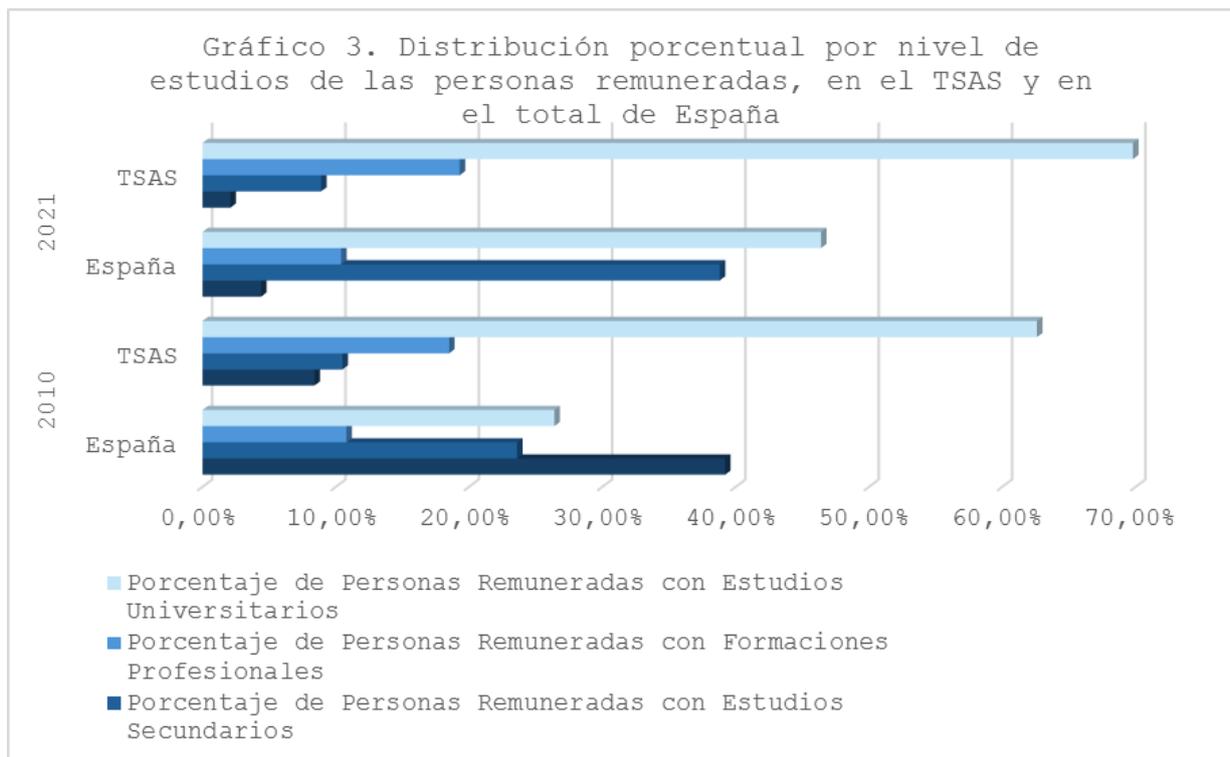
Fuente: elaboración propia en base al Barómetro del tercer Sector. Plataforma de ONG de Acción Social, 2023

Por su parte, **la feminización del sector continúa en aumento**. Mientras que en el año 2010 el porcentaje de mujeres trabajadoras del sector era del 74%, en el año 2023 alcanzó el 79%, quedando la cuota masculina representada en solo el 21% del trabajo remunerado del sector.



Fuente: elaboración propia en base al Barómetro del tercer Sector. Plataforma de ONG de Acción Social, 2023 y al Informe sobre Condiciones de trabajo 2024.

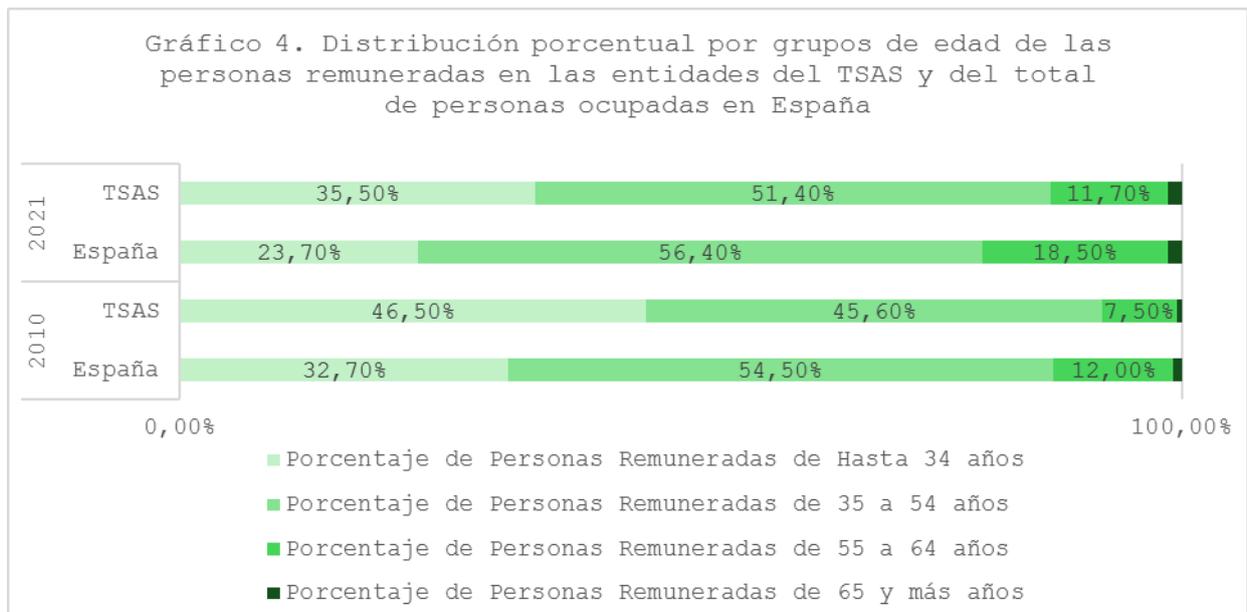
Continúa también la tendencia de ser mujeres con un alto nivel de formación las trabajadoras del sector. En el año 2010 el 63% de los trabajadores contaba con estudios universitarios, cuando en España el porcentaje era del 26%. En el año 2021 el porcentaje de personas con nivel de estudios universitarios asciende al 70% mientras que en el conjunto del mercado de trabajo español es del 46%.



Fuente: elaboración propia en base al Barómetro del tercer Sector. Plataforma de ONG de Acción Social, 2023

En lo que respecta a la **composición por edad, se registra un envejecimiento del perfil**. En el año 2010, el 55% de los trabajadores tenía hasta 34 años, mientras que en el año 2021 la franja de edad mayoritaria (el 51%), tiene entre 35 y 54 años.

Las mujeres, aun siendo la mayoría, se encuentran en una situación más precaria que los hombres, con un 10,2% de mujeres con contratos temporales frente al 5,8% de los hombres. El 80% de los contratos del sector son indefinidos. A pesar de que las mujeres representan la gran mayoría de las personas trabajadoras del Tercer Sector, son las que menos cobran de acuerdo con la encuesta a personas trabajadoras. En 2023 registra, comparado con España, una alta parcialidad en las jornadas, con un 48,1% de contratos a jornada parcial frente a un 12,6% en España (Plataforma, 2024).



Fuente: elaboración propia en base al Barómetro del tercer Sector. Plataforma de ONG de Acción Social, 2023

Una de las evoluciones positivas ha sido la mejora de la representación femenina en los órganos de gobierno de las TSAS, que ha alcanzado un 59%, frente al 30% de mujeres directivas en empresas españolas. En cualquier caso, la promoción vertical en el sector suele ser limitada por el reducido tamaño de las entidades. Más allá de este condicionante, el tipo de trabajo que se lleva a cabo de atención a las personas en situación de vulnerabilidad es el que realmente prima y da sentido a la entidad. Por ello, *“históricamente ha existido una escasa valoración de los puestos de gestión y dirección en las entidades del Tercer Sector, muy centradas en los puestos de atención directa, germen y razón fundamental de su origen. Esto ha conducido a un sistema de trabajo cortoplacista y a unos puestos de dirección y gestión económicamente mal remunerados, especialmente con relación a otros sectores y a su nivel de responsabilidad”* (Ados Consulting, 2008:13).

Por parte, se destaca también el crecimiento en las entidades en la adopción de medidas de conciliación. La mayoría de las entidades cuenta con un plan de igualdad (64%) y un 30,4% posee un canal de denuncias para abordar casos de discriminación por cualquier motivo en el ámbito laboral.

Por último, destacamos que el 30% de entidades cuenta en su plantilla con personas trabajadoras con discapacidad y que del total del personal trabajador remunerado en el TSAS, el 16%, tiene nacionalidad extranjera. Estos hallazgos, conforme plantea la Plataforma, reflejan la capacidad de atracción de empleo en el sector, lo que puede ser un indicador positivo de inclusión y diversidad en el ámbito laboral. Explicaciones justificadas en base a que es un sector inclusivo y con menos prejuicios, pero que también podrían ser matizables a la luz de un análisis de la precariedad del empleo.

4. Conclusiones sobre la evolución

Si las mujeres jóvenes (menores de 34 años) que hace 15 o 20 años comenzaban tras su formación universitaria su trayectoria laboral (remunerada o no remunerada) en el Tercer Sector, asumían la precariedad de las condiciones laborales como una situación provisional, seguramente se hayan encontrado con una realidad estancada. La limitada movilidad y los bajos salarios influyen en el alto nivel de insatisfacción en el empleo de las personas que contestaron la encuesta realizada por la Plataforma, según la cual el 39,2% de las personas trabajadoras manifiestan no sentir satisfacción con su empleo, de las cuales un 25,6% manifiesta tener un alto grado de insatisfacción (Plataforma, 2024:21).

Que el sector sea aún más femenino, más formado y con mayor contratación parcial y temporal, revela que se está perpetuando, es decir, **instalando la precariedad como la especificidad de este mercado de trabajo** que, casualmente, es más “inclusivo” con personas extranjeras y con discapacidad, es decir, con quienes tienen más barreras de acceso al mercado global del trabajo.

Se genera una gran contradicción con la instalación de la *cultura de la precariedad* como norma del empleo en este sector que busca ser reivindicativo y transformar la vulnerabilidad, pero que casualmente “emplea” a los colectivos que protagonizan la precariedad de manera mayoritaria en el mercado de trabajo (Carrasquer y Torns, 2007).

El compromiso con la causa es el enganche que mantiene a muchas profesionales en el sector. De hecho, la principal razón manifestada en la encuesta por las personas trabajadoras del Tercer Sector para sentirse satisfechas con su empleo es contribuir a una sociedad mejor (85%) y el buen ambiente de trabajo (58%) (Plataforma, 2024).

Es este compromiso con la causa permite la atracción del voluntariado al sector que facilita, con su gratuidad, que se pueda llegar con financiación muy limitada a atender a un gran número de beneficiarios. Como señalamos, el porcentaje del voluntariado continúa en aumento y representa el 77,1% del total de personas

(remuneradas y no) que trabajan en el sector. Se destaca que en el Barómetro se ha realizado una estimación del valor del voluntariado como si fuera una fuerza laboral remunerada. Según los cálculos realizados el voluntariado representaría 187.400 puestos de trabajo a tiempo completo por doce meses (Plataforma, 2024).

Una de las hipótesis aún vigente de la tesis doctoral es que ese trabajo voluntario, además de un compromiso con la sociedad para muchas mujeres, es una forma de trabajo y, sobre todo, una forma *precaria* de acceder al empleo.

Esto no se expresa en los informes de la Plataforma del Tercer Sector, pero sí se pone de manifiesto la evidencia de este proceso: “*El empleo en las entidades del Tercer Sector se nutre de una forma muy importante de personas trabajadoras que han sido voluntarias o antiguas usuarias de los servicios. En total, representan un 47,5% del total de personas trabajadoras en las entidades que cuentan con este tipo de perfiles en su plantilla. Un 31,3% de las entidades afirma tener en plantilla antiguas personas usuarias y un 59,4% afirma tener antiguas personas voluntarias*” (Plataforma, 2024:11).

Estos datos permiten confirmar, 15 años después de la publicación de la Tesis, que **el voluntariado es una vía precaria de acceso al empleo. Empleo también precario y de mujeres con un alto nivel de formación**. Sería interesante que esto sea expresado por el propio sector en su Barómetro para poder, al visibilizar la realidad, actuar sobre ella.

5. Bibliografía

- Ados Consulting (2008), “Condiciones de trabajo en el tercer sector de intervención social”, *Zerbitzuan Revista de Servicios Sociales*. N° 44. pp. 7-104.
- Calleja Jiménez (2023), “Las condiciones laborales en el tercer sector de acción social: un análisis a través de la negociación colectiva”, *Zerbitzuan Revista de Servicios Sociales*. N° 81. Las condiciones laborales en el tercer sector de acción social: un análisis a través de la negociación colectiva (zerbitzuan.net)
- Candela, P. y J. Piñón (2013), *Vida, trabajo y relaciones de género en la metrópolis global. Un estudio de caso en Las Rozas de Madrid*, Madrid, La Catarata.
- Candela, P. y J. Piñón (2005), *Mujeres entre naranjas: las trabajadoras de los almacenes valencianos de manipulación y comercialización de cítricos*, UNED – Universidad Nacional de Educación a Distancia, Centro Francisco Tomás y Valiente.
- Carrasquer, P. y Torns, T. (2007). “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género”. *Sociedad y Utopía*, N° 29, pp. 139-156.
- Castillo Alonso, J.J. (2013), “Cómo se hizo Trabajo y vida en la sociedad de la información. Reflexiones de un investigador”, *Panorama Social*, N°18, págs. 135-144
- Castillo Alonso, J.J. (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Castillo Alonso, J.J. (2000), “Un camino y cien senderos: El trabajo de campo como crisol de disciplinas”, *Revista de antropología social*, N°9, págs. 51-74
- Pahl, R.E. (1991), *Divisiones del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (versión original 1984)
- Piñón, J. (2011), “Sobre el porqué de la feminización del Tercer Sector: lo que el género desvela”. *Revista española del tercer sector*, N° 16, 2011, págs. 17-46
- Piñón, J. (2010), “Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo”, *Sociología del Trabajo*, N° 69, 2010, págs. 49-72
- Piñón, J. (2003), *El Águila S.A.: Trabajo y Tecnología en los orígenes industriales de Madrid*, Madrid, Editorial Complutense.
- Plataforma del Tercer Sector (2024). *Calidad en el empleo en el Tercer Sector – Un panorama integral en 2023. Resumen Ejecutivo*. RE_Calidad_del_empleo_en_el_Tercer_Sector_digital.pdf (plataformatercersector.es)
- Plataforma de ONG de Acción Social (2023). *Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España 2022. Análisis de situación y estudio temático prospectivo. Resumen Ejecutivo*.
- Plataforma de ONG de Acción Social | Estudios Tercer Sector (plataformaong.org)