

CINCO PREGUNTAS

- ¿La explotación laboral es un acto habitual o puntual?

El modelo económico imperante está basado en la explotación de las personas trabajadoras; explotación en beneficio del capital.

El sistema tiene componentes que favorecen la situación de explotación: se habla de flexibilización, deslocalización... Pero en realidad, son conceptos que permiten hacer legal y perenne la explotación laboral a nivel global.

Diría que es una tendencia **Glocal**: global con especificaciones locales. Me explico. La explotación existe a nivel global y está organizada y amparada por las instituciones de Bretton Woods (Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional) y todos los sistemas de acuerdos económicos que lo trasladan al derecho internacional. Las estructuras de libre comercio, de relaciones comerciales Norte-Sur generan la explotación laboral de países y de las poblaciones más pobres. Este mismo sistema se vive a nivel continental, nacional o regional.

- ¿Hay sectores laborales en el que se dan más casos de explotación laboral, o es una tendencia general?

Los derechos que las/os trabajadoras/es han ido adquiriendo, han sido gracias a férreas luchas que siguen estando al orden del día. El sector que más problemas presenta, es el de las personas trabajadoras del hogar:

La legislación existente muestra indicios claros de una discriminación en relación a otras/os trabajadoras/es: no tener derecho a la prestación por desempleo, la posibilidad del 'desistimiento del empleador' con una indemnización de 12 días por año trabajado etc...

Como práctica habitual, se presentan situaciones insostenibles humana y legalmente: el mejor ejemplo es el de las trabajadoras del hogar-internas. Son los componentes de un sistema de explotación a veces respaldado por las leyes vigentes

El sector de la hostelería también merecería una mirada especial en cuanto a las horas de trabajo, a las situaciones de alta a la seguridad social por jornadas muy inferiores a la efectiva, etc. Aunque tiendo a pensar que no es cuestión de un sector, más bien es un problema de modelo socio cultural.

- ¿Cuáles son las demandas/denuncias que más atiende en tu despacho de CARITAS GIPUZKOA en relación a este ámbito?

Las personas que trabajan en servicio doméstico y en la hostelería son las que mayores demandas de asesoramiento generan. Y la mayoría de los casos son casos de explotación muy graves. Es difícil que un sistema injusto genere dinámicas de respeto de los derechos de las personas más vulnerables.

- ¿La comunidad inmigrante padece más la explotación laboral, o es un mal generalizado?

Sería un error pensar que solo se explota a las personas migradas. La explotación laboral está en el modelo socio-económico organizado y muy interiorizado por los agentes sociales. Tanto por aquél empresario que piensa que arañar unos pocos derechos entra dentro de lo normal, como de la propia persona trabajadora que también lo acepta como un peaje inevitable.

La particularidad de las personas migradas es que pueden tener un plus de vulnerabilidad, unas necesidades y deberes *extras* que la propia legislación vigente impone. Las personas extranjeras tienen más deberes que las autóctonas: para acceder a la documentación hace falta un contrato de trabajo de un año. Para renovar la misma autorización, deben de cotizar un mínimo de seis meses y disponer de un contrato en vigor. En ambos trámites, la/el jefa-e debe de comprometer y facilitar documentos de la actividad (ingresos, etc.). Eso hace que las personas trabajadoras extranjeras necesiten aguantar o por lo menos tener contentas a las personas empleadoras para la hora de renovar. Algunas personas empleadoras, valiéndose de la situación, se sienten legitimadas para proponer condiciones peores o generar dinámicas de confiscación de derechos.

- ¿Que deberíamos hacer cuando intuimos que se están dando situación de explotación laboral?

Son temas legales y estamos hablando de derechos de las personas. Deberíamos pensar en cómo construir una sociedad más justa y más igualitaria. Ello debería pasar por crear una conciencia colectiva de reclamar los derechos que nos corresponden, respetar los de las demás personas y satisfacer nuestras obligaciones.

Nuestra manera de actuar es intentar convencer a las personas empleadoras de la necesidad de restablecer la situación, proporcionándole a la persona trabajadora lo que le corresponde. En caso de que no haya posibilidad de acuerdo, la persona trabajadora tiene las opciones que le ofrece ordenamiento jurídico: inspección de trabajo, jurisdicción de lo social...