



Observatorio  
del Empleo  
en el Tercer Sector

RESUMEN  
EJECUTIVO

# CALIDAD DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR

UN PANORAMA INTEGRAL EN 2023

© Plataforma del Tercer Sector 2024

Elaborado con la asistencia técnica de:



**AUTORÍA**

Joy González-Güeto

Raúl Ruiz Villafranca

Daniel González

Pablo Gastaldi

# ÍNDICE

▶	PRESENTACIÓN	1
▶	INTRODUCCIÓN	3
▶	OBJETIVOS	5
	Objetivo general	
	Objetivos específicos	
▶	METODOLOGÍA	7
▶	EL MERCADO LABORAL DEL TERCER SECTOR EN ESPAÑA	10
▶	CALIDAD DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR EN ESPAÑA	13
	Condiciones de trabajo en el Tercer Sector en España	13
	Contratación	
	Jornada laboral	
	Salario	
	Condiciones que enmarcan las relaciones laborales	16
	Regulación de las relaciones laborales	
	Derechos sindicales y de representación	
	Formación	
	Conciliación	
	Riesgos laborales y salud en el trabajo	17
	Clima laboral y satisfacción con el empleo	18
	Clima laboral	
	Equidad y no discriminación	
	Satisfacción con el empleo	
▶	RETOS DEL TERCER SECTOR	23
▶	OPORTUNIDADES DEL TERCER SECTOR	27



# PRESENTACIÓN

Este documento presenta el resumen ejecutivo del informe 'Calidad del empleo en el Tercer Sector: un panorama integral en 2023', un estudio pionero sobre la calidad del empleo en el Tercer sector en España, finalizado en diciembre de 2023. Se trata de una investigación que marca un hito significativo, al constituirse como el primer paso para la creación del Observatorio del Empleo en el Tercer Sector. El Observatorio pretende convertirse en una plataforma de referencia para el análisis y seguimiento de las condiciones laborales en el sector. Su creación es el resultado de la necesidad de construir conocimiento científico comparable que permita monitorear el estado del empleo en el sector y sus avances a nivel económico y social.

Dicho esto, resulta imprescindible destacar algunos de los hallazgos más significativos de esta investigación que son de especial interés a la hora de imaginar líneas de acción hacia la mejora de la calidad del empleo en el Tercer Sector. En 2023, el Tercer Sector tenía un peso relativo del 2,5% sobre el total de las personas ocupadas en España, contando con canales innovadores de generación del empleo como la inserción laboral de personas con discapacidad, personas usuarias o personas voluntarias de las entidades y de personas migrantes. Un 66,2% de las entidades del sector prevé que su plantilla permanecerá estable y un 26,8% prevé un aumento en su número de trabajadores y trabajadoras.

En estos datos se enmarcan los retos del Tercer Sector para los próximos años. Retos vinculados con la diversificación de las fuentes de financiación, la mejora de las condiciones salariales y la atracción de talento a través de un proceso de mejora continua de las condiciones laborales. Los desafíos alrededor de la calidad del empleo en el sector requerirán de un trabajo colectivo y de acciones estratégicas que permitan consolidar la misión del Tercer Sector hacia dentro y hacia fuera de este.

Este estudio no habría podido realizarse sin todas aquellas entidades y personas trabajadoras que participaron en las encuestas aplicadas en 2023 desde la Plataforma del Tercer Sector. Ha sido su transparencia, generosidad y compromiso lo que ha permitido obtener datos actualizados sobre la calidad del empleo que estamos generando en el sector.

La realización de la investigación contó con la colaboración de Fresno The right link, las entidades que conforman el Comité de Seguimiento, Cáritas Española y Cruz Roja Española, y las personas expertas que conformaron el Comité Científico. Su colaboración ha sido fundamental para obtener los resultados y conclusiones que presentaremos a continuación.

Reciban nuestro más profundo agradecimiento por permitir la construcción de información estadística sobre el sector y aportar a su mejora y transformación.



# INTRODUCCIÓN

En el ámbito español y europeo, el Tercer Sector se ha afirmado como un actor fundamental para abordar los problemas sociales. Esto ha llevado a un fortalecimiento de su presencia en la sociedad y su participación en la esfera pública, además de un considerable aumento en la contribución económica de las organizaciones del Tercer Sector. En un escenario productivo en el que casi la mitad de las entidades no superan los 150 mil euros de presupuesto al año (47,1% en 2023) mientras tienen como misión aportar soluciones a las problemáticas sociales más acuciantes del país, resulta fundamental preguntarse sobre las condiciones del trabajo y la calidad del empleo de sus personas empleadas.

En el contexto de la inauguración del Observatorio del Empleo en el Tercer Sector -una iniciativa de la Plataforma del Tercer Sector-, este resumen ejecutivo proporciona una visión general de los hallazgos más relevantes obtenidos en el estudio 'Calidad del empleo en el Tercer Sector: un panorama integral en 2023'. El principal propósito de esta investigación ha sido ofrecer una aproximación exhaustiva a la calidad del empleo en el Tercer Sector en España, a través del análisis de las condiciones del trabajo, las relaciones laborales, las experiencias de las personas trabajadoras y las políticas organizacionales de las entidades que afectan el empleo en el sector.

**Este estudio trata de capturar una amplia diversidad de dimensiones analíticas que permitan valorar de manera integral (en términos formales y subjetivos) el estado actual de la calidad del empleo en el Tercer Sector en España.** Así, la propuesta de medición de este estudio entiende la calidad de empleo como la interacción equilibrada de dos dimensiones:

- a) La medición de factores intrínsecos al empleo.
- b) La medición de factores relacionados con el bienestar que perciben las personas trabajadoras.

Incluir las dimensiones experienciales y la percepción subjetiva de las personas trabajadoras es una innovación significativa respecto de la forma en como se venían planteando este tipo de estudios sobre el Tercer Sector.

**Este estudio trata de capturar una amplia diversidad de dimensiones analíticas que permitan valorar de manera integral (en términos formales y subjetivos) el estado actual de la calidad del empleo en el Tercer Sector en España.**



# OBJETIVOS

## OBJETIVO GENERAL

El principal propósito de esta investigación ha sido ofrecer una aproximación exhaustiva de la calidad del empleo en el Tercer Sector en España, a través del análisis de las condiciones del trabajo, las relaciones laborales, las experiencias de las personas trabajadoras y las políticas organizacionales de las entidades que afectan el empleo en el sector.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para conseguir el objetivo general planteado y avanzar en el doble propósito del estudio antes mencionados, se trazaron 5 objetivos específicos (OE) relacionados con las dimensiones de análisis de la calidad del empleo en el Tercer Sector.





# METODOLOGÍA

Para la obtención de los resultados de este estudio se diseñó una metodología preminentemente cuantitativa apoyada en herramientas cualitativas. En concreto, dos encuestas fueron aplicadas en el último trimestre de 2023 en formato online con apoyo telefónico (CAWI). **La primera estuvo dirigida a una muestra representativa de entidades del Tercer Sector que cuentan con, al menos, una persona empleada.** Esto quiere decir que los resultados son altamente confiables y las inferencias realizadas en este estudio a partir de la encuesta a entidades representan al universo del Tercer Sector.

**La segunda encuesta ha sido orientada a una muestra de personas trabajadoras remuneradas del sector y fue aplicada en formato online mediante la técnica de muestreo no probabilístico “bola de nieve”,** dado que -a la fecha de cierre del presente informe- no existían datos disponibles sobre personas empleadas del Tercer Sector en estudios previos. Se utilizaron los canales de difusión internos y externos de la Plataforma del Tercer Sector y se envió el cuestionario a las entidades participantes de la encuesta para que invitaran a su personal empleado a participar del estudio. La técnica “bola de nieve” consiste en el reclutamiento en cadena de participantes, con lo cual, es importante aclarar sus diversas limitaciones:

La primera limitación de la técnica “bola de nieve” hace referencia a que la muestra obtenida puede no representar al universo de personas trabajadoras del Tercer Sector, debido a que quienes cumplieron el cuestionario podrían compartir características sociodemográficas similares. Aun así, la muestra final de personas trabajadoras obtenida mantiene una distribución similar a la distribución muestral que ofreció la encuesta a entidades en términos de género, edad y otras variables sociodemográficas. Se aplicó un factor de ponderación por nivel de estudios (Educación primaria, secundaria Obligatoria (ESO), bachillerato, ciclo Formativo de Grado Medio, Superior, grado o diplomatura universitaria, licenciatura universitaria, máster o doctorado) para ajustar la muestra de personas trabajadoras a los resultados obtenidos para esta variable en la encuesta a entidades.

Por otro lado, la segunda limitación de la técnica “bola de nieve” es que esta puede introducir sesgos en la muestra, ya que las personas trabajadoras del sector que participaron podrían estar conectadas entre sí de alguna manera, aspecto que dificulta la obtención de una muestra diversa.

Teniendo en cuenta lo anterior, los resultados relacionados con la encuesta a personas trabajadoras deben ser tomados con cautela debido a las limitaciones que presenta la técnica de muestreo. Al interpretar los hallazgos de esta segunda encuesta será necesario considerar la dificultad de generalización de los resultados al contexto más amplio de personas trabajadoras del Tercer Sector. En adelante, se señalará explícitamente cuando los datos presentados en este informe provengan de esta encuesta. Tras dar por finalizado el trabajo de campo, se procedió al análisis de los datos principalmente mediante el cruce de variables y el contraste con otras fuentes estadísticas nacionales y europeas.

## Ficha técnica de las encuestas

	Encuesta a entidades	Encuesta a personas trabajadoras
Universo	Organizaciones del Tercer Sector en España. A partir del Directorio del Tercer Sector de Acción Social (POAS, 2019) se estima un universo con contacto telefónico o vía email de 27.962 entidades y un universo teórico de 56.122.	No hay datos disponibles de la distribución del universo de personas empleadas en el Tercer Sector en estudios previos. A partir de la estimación realizada en este estudio sobre el volumen de empleo, se estima un universo con 528.126 de personas trabajadoras del Tercer Sector en España
Muestra	<p>Se aplicó la encuesta a un total de 542 entidades del Tercer Sector, incluyendo las tres organizaciones singulares (ONCE, Cáritas y Cruz Roja). Se tomó como marco muestral la base de datos del Directorio del Tercer Sector del que dispone la POAS (2019), con aproximadamente 7.000 entidades.</p> <p>Para asegurar la representatividad, se aplicaron factores de ponderación de la muestra obtenida distribuyéndola por volumen de ingresos (menos de 30.000 €, de 30.001 a 300.000 €, de 300.001 a 1.000.000 €, más de 1.000.000 €) y por tipología de entidades (asociaciones nivel 1, fundaciones nivel 1, otras nivel 2-3).</p> <p>Para garantizar la representatividad geográfica, se ha propiciado la participación de todas las Comunidades Autónomas, incluyendo en el proceso de difusión la participación directa del Observatorio Vasco del Tercer Sector.</p>	<p>Se aplicó la encuesta a una muestra representativa de 2.099 personas trabajadoras remuneradas del Tercer Sector.</p> <p>Teniendo en cuenta que la muestra de entidades de este estudio es representativa del universo -y debido a que gran parte del cuestionario estuvo dedicado a la indagación de la distribución de las personas empleadas- con esta encuesta se obtuvo una distribución similar a la distribución muestral que ofreció la encuesta a entidades. En este sentido, sólo se tuvo la necesidad de aplicar un factor de ponderación por nivel de estudios (Educación primaria, secundaria Obligatoria (ESO), bachillerato, ciclo Formativo de Grado Medio, Superior, grado o diplomatura universitaria, licenciatura universitaria, máster o doctorado).</p>
Margen de error	La encuesta presenta un margen de error relativamente bajo (+/- 3,3%), con un 95% de certeza de que el porcentaje real se encuentra en el margen especificado.	La encuesta presenta un margen de error bajo de +/-2,5%, lo que indica que existe un 95% de confianza de que el porcentaje real se encuentra dentro del rango especificado.



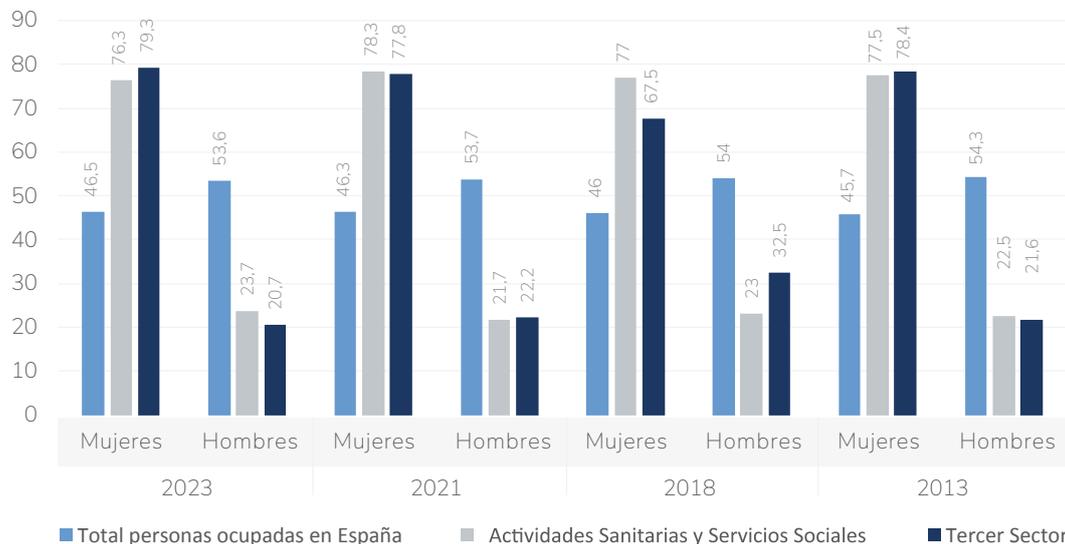
# EL MERCADO LABORAL DEL TERCER SECTOR EN ESPAÑA

A través de los datos producidos mediante las dos encuestas se han podido obtener las **características principales del mercado de trabajo del Tercer Sector en España**. En este sentido, el Tercer Sector está compuesto principalmente por entidades de primer nivel (96,5%), es decir, entidades de base que no agrupan a otras entidades. Además, se confirma el carácter atomizado del sector, donde el 19,4% de las entidades con personal remunerado disponen de menos de 30 mil euros de ingresos anuales.

El sector cuenta con una gran cantidad de entidades con personal remunerado por debajo de los 150 mil euros anuales de ingresos (47,1%, 8.152 entidades estimadas). Por otro lado, las entidades con ingresos anuales comprendidos entre los 150 mil y los 300 mil euros representan el 17,8% del sector (3.081 entidades estimadas). Por su parte, las entidades de tamaño intermedio, con ingresos que oscilan entre los 300 mil y 1 millón de euros tienen un peso de 18,6% (3.219 entidades estimadas). Las entidades de mayor tamaño, con más de 1 millón de ingresos, representan solo el 16,6% del sector (2.873 entidades estimadas) en términos de ingresos. Ello explica que el Tercer Sector presente un mercado de trabajo con una gran cantidad de micro y pequeñas entidades con menos de 10 personas trabajadoras (57,3%) y con poco peso de las entidades con 50 o más personas trabajadoras (11,3%).

**En 2023 había 528.126 personas contratadas en el Tercer Sector. El peso porcentual del sector en el mercado de trabajo nacional experimenta una ligera disminución (2,5% en 2023, frente a un 3,2% en 2021)** debido a que la tasa de ocupados a nivel nacional aumentó, mientras el número de personas ocupadas en el Tercer Sector permaneció estable: en ese año en España se crearon 783.000 empleos. En cuanto a la composición sociodemográfica

Gráfico 1 // Distribución porcentual por sexo de las personas remuneradas en las entidades del Tercer Sector y entre las personas ocupadas en España



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta a entidades y INE.

del personal trabajador del Tercer Sector en España, la tendencia de feminización del sector sigue confirmándose. En 2023 el 79,3% de las personas trabajadoras en el Tercer Sector eran mujeres frente al 76,3% del sector de actividades sanitarias y servicios sociales.

Con respecto a los rangos de edad de las personas trabajadoras, aquellas menores de 34 años siguen teniendo un peso importante (el 31,9%), pero **el sector empieza a registrar un relativo envejecimiento de su personal emplea-**

do, con un **16,2% de personas trabajadoras con 55 años o más, siguiendo la dinámica a nivel estatal**. Este relativo envejecimiento de la fuerza laboral puede significar una acumulación de conocimientos y experiencia, lo cual puede ser valioso para el cumplimiento de los objetivos misionales del sector. Por otro lado, este envejecimiento de las personas trabajadoras también puede plantear desafíos en términos de adaptación a los cambios tecnológicos y a las nuevas formas de trabajo.

Merece la pena destacar que **el nivel de cualificación del Tercer Sector es muy alto si se compara con el total de personas ocupadas en España**, y es que el 67,6% de las personas trabajadoras del Tercer Sector tiene formación universitaria frente al 46,41% del total de las personas ocupadas del país según datos de la Encuesta de Población Activa del INE (3T, 2023).

Por otro lado, **el Tercer Sector se posiciona como un sector que cuenta con canales innovadores de generación de empleo** para segmentos poblacionales que presentan dificultades de inserción laboral y para personas que se relacionan de una u otra forma con los programas que ofrecen las entidades. Así, por ejemplo:

Del total del personal trabajador remunerado en el Tercer Sector, el 15,8% tiene nacionalidad extranjera. Este hallazgo refleja la capacidad de atracción de empleo en el sector y sugiere que el Tercer Sector en España está brindando oportunidades laborales a personas migrantes, lo que puede ser un indicador positivo de inclusión y diversidad en el ámbito laboral. Es importante resaltar que la presencia de personas trabajadoras extranjeras en el Tercer Sector puede enriquecer la perspectiva y experiencia de las organizaciones y contribuir al desarrollo de soluciones más diversas y efectivas para abordar los desafíos sociales.

El 30% de entidades cuenta en su plantilla con personas trabajadoras con discapacidad. Teniendo en cuenta el alto porcentaje de entidades con menos de 10 personas trabajadoras (57,3%) se puede decir que se trata de un porcentaje significativo de entidades que realizan contrataciones inclusivas.

El peso relativo de las personas con discapacidad es más alto en el Tercer Sector que en otros sectores productivos. Del total de personas trabajadoras del Tercer Sector estimadas en este estudio, el 4,2% presentan algún grado de discapacidad, superando sectores como la agricultura (2,1%), la industria (2,5%), la construcción (1,5%) y los servicios (2,8%). Siguiendo los datos ofrecidos por el INE para 2022, se observa que el peso relativo de las personas con discapacidad sobre el total de las personas ocupadas en España es de 2,7%.

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.

**El 9,5% de las personas trabajadoras del Tercer Sector tienen más de un trabajo o negocios frente al 5,7% en España**. Este dato puede atribuirse a varias razones. Según la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, para 2022 se observó que un 66,8% de las personas trabajadoras pertenecen al sector privado, y un 11,7% trabajan por cuenta propia, lo que sugiere una mayor propensión generalizada de sectores diferentes al funcionariado en España a tener múltiples trabajos o negocios. Por lo tanto, siguiendo la tendencia nacional, ese 9,5% de personas trabajadoras del Tercer Sector con más de un trabajo o negocio puede incluir a emprendedores con o sin salario, trabajadores independientes, miembros de cooperativas o personas que prestan ayuda en la empresa o negocio familiar.



# CALIDAD DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR EN ESPAÑA

A partir de la recolección de los datos mediante las dos encuestas se han obtenido una serie de resultados sobre la calidad del empleo en el Tercer Sector divididos aquí en cinco apartados: condiciones de trabajo, condiciones de las relaciones laborales, riesgos laborales y salud, clima laboral y satisfacción.

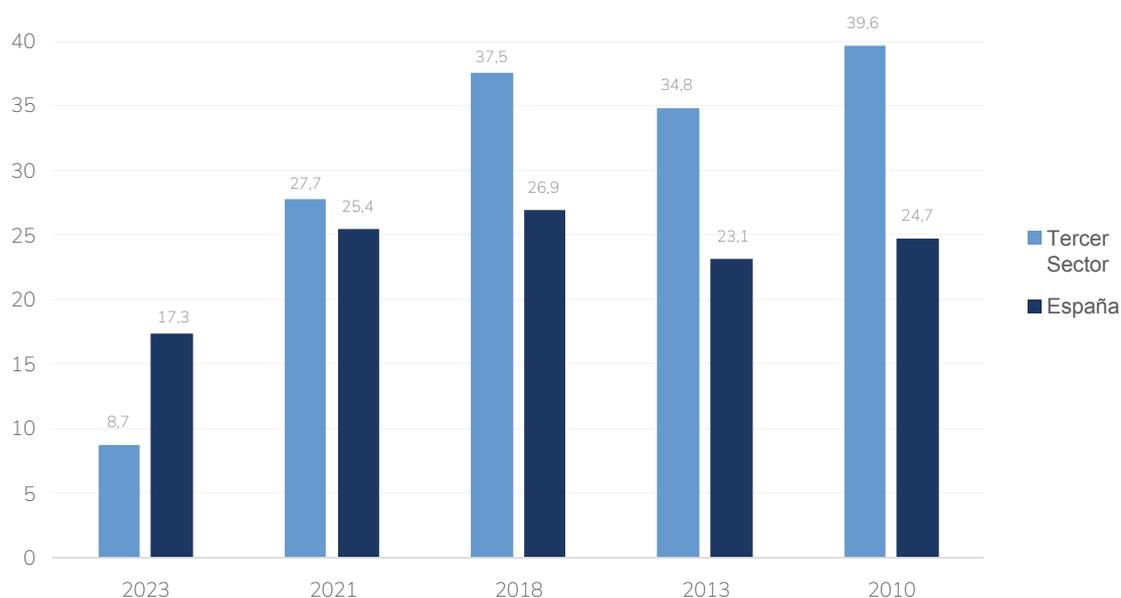
## CONDICIONES DE TRABAJO EN EL TERCER SECTOR EN ESPAÑA

### CONTRATACIÓN

A pesar del alto porcentaje de pequeñas entidades en el Tercer Sector, la mayoría de ellas cuentan con procedimientos de incorporación de nuevas contrataciones. El 52,1% de las entidades afirma contar con este tipo de procedimientos. Sin embargo, tan solo un 23,5% lo tiene formalizado o documentado.

Precisamente el tamaño de las entidades hace que estas no cuenten en gran parte de los casos ni con procedimientos de ascenso vertical ni con procedimientos de movilidad horizontal. En ese sentido, el 64,4% de las entidades no cuenta con procedimientos de promoción vertical y un 61,6% afirma que no existen procedimientos de promoción horizontal. Pero son las entidades de menor tamaño las que enfrentan mayores dificultades para establecer estos procedimientos. De hecho, el 70,9% de las entidades con ingresos anuales de hasta 30 mil euros no cuentan con un procedimiento de promoción horizontal, y el 73,8% carece de procedimientos de promoción vertical. Los datos mejoran paulatina-

Gráfico 2 // Tasa de temporalidad del Tercer Sector y España (EPA IVT Tercer trimestre de 2023)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del POAS (2020; 2023)

mente en la medida en que aumentan los ingresos y el número de personas contratadas.

En 2023, por primera vez el porcentaje de contratos temporales en el Tercer Sector (8,66%) es menor al porcentaje que representa a nivel nacional (17,3%). Sin embargo, las entidades con menos volumen de ingresos, como aquellas que cuentan con menos de 30 mil euros anuales de ingresos, sí presentan mayores dificultades para contratar de forma indefinida: mientras que en total en el sector el 80% son contratos indefinidos, en este tipo de entidades tan solo son indefinidos el 60%.

Si además se tiene en cuenta el género, se aprecia que las mujeres, que además representan la gran mayoría de personas trabajadoras del sector, 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.**

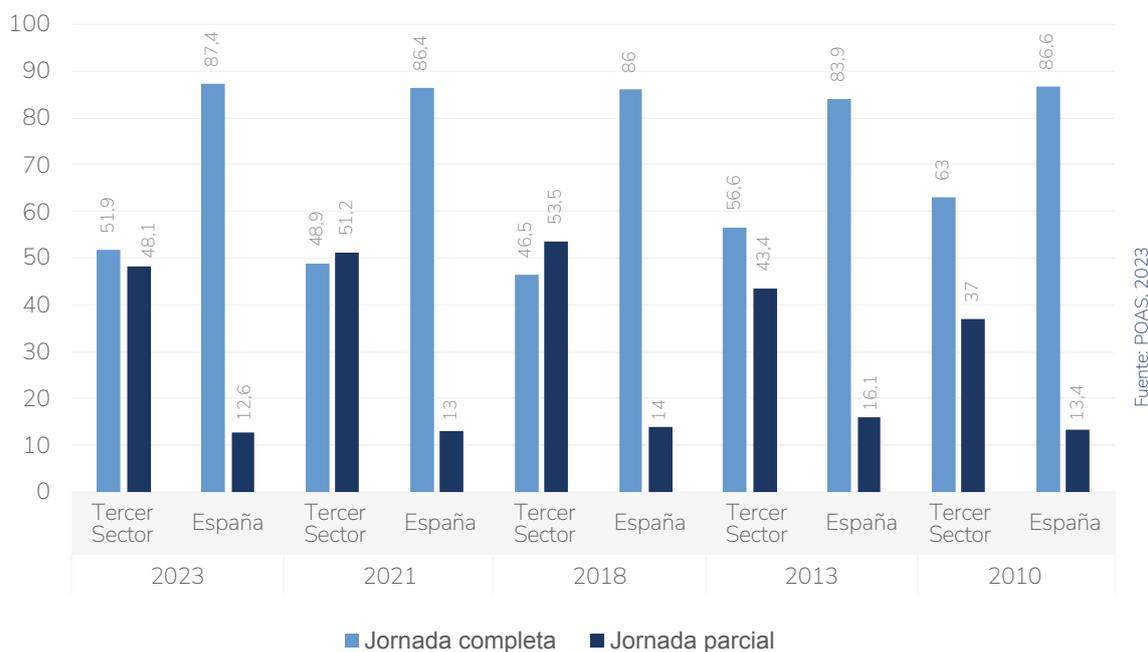
**Las entidades del Tercer Sector con menor volumen de ingresos presentan más dificultades a la hora de contratar de forma indefinida a personas trabajadoras que el resto.** De acuerdo con lo declarado por las entidades, el 80% de los contratos del sector son indefinidos, mientras que en las entidades con menos de 30 mil euros anuales de ingresos tan solo el 60% son contratos indefinidos. Además, las entidades con menos ingresos

son las que mayor porcentaje de personas trabajadoras becarias tienen en su plantilla, 3,37% frente al 1,23% del total de entidades. El Tercer Sector está haciendo un gran esfuerzo por reducir el porcentaje de contratos temporales tras la reforma laboral de 2022.

En cuanto a las previsiones de expansión, el clima general por parte de las entidades es de estabilidad. **Un 66,2% de las entidades afirma que para 2024 la previsión es mantener la plantilla igual.** Sin embargo, a pesar de las dificultades, para el 2024 el 26,8% de las entidades prevé un aumento de su plantilla. Sólo un 7% estiman que su personal disminuirá. En ese sentido, las previsiones de futuro para el Tercer Sector reportan mejores resultados que el total de sectores productivos a nivel estatal (solo un 19,6% de empresas prevé aumentar su plantilla).

Estos aumentos en la plantilla del Tercer Sector están dirigidos sobre todo a puestos relacionados con la misión de la entidad (88,4%). Esto hace pensar que los fondos, tanto autonómicos como estatales o europeos, destinados a políticas sociales ejecutadas por entidades del Tercer Sector están contribuyendo a la expansión del sector, aumentando así el personal relacionado directamente con la ejecución de la misión y del propósito de la entidad.

Gráfico 3 // Porcentaje por tipo de jornada laboral de las personas remuneradas en las entidades del Tercer Sector y para el conjunto de las personas ocupadas de España. Años 2021, 2018, 2013 y 2010



## JORNADA LABORAL

**El Tercer Sector es un sector con una gran paridad entre contratos a jornada completa y contratos a jornada parcial.** 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. Esta parcialidad ha sido históricamente característica en el Tercer Sector comparado con España. Más concretamente son las entidades con ingresos medios, de entre 30 mil y 150 mil euros anuales las que cuentan con mayor proporción de personas trabajadoras con este tipo de contratos, un 53,3%. Teniendo en cuenta que la mayoría de los servicios ofrecidos por el Tercer Sector implican sólo algunas horas al día, se entiende esta alta tasa de parcialidad en el sector. Sin embargo, esto repercute en la incertidumbre y la inseguridad de las personas trabajadoras.

El promedio de horas laborales semanales del Tercer Sector es inferior al máximo permitido en España, 37,75 horas. La mayoría de las entidades no tienen una jornada reducida durante los meses de verano para las personas que trabajan a tiempo completo. El 68,3% de las entidades afirma no aplicar la jornada reducida durante estos meses.

Principalmente son las entidades con menos ingresos las que no disponen de jornada reducida en verano, mientras que las que más ingresos tienen sí afirman tener este tipo de jornada. El 84,2% de las entidades de menos de 30 mil euros de ingresos anuales afirma no tener jornada reducida frente al 38,9% de entidades con más de 1 millón de ingresos anuales que sí disponen de ella.

Aunque un número determinado de horas extra puede estar relacionado con las necesidades particulares del Tercer Sector, la situación adopta una carga negativa cuando se observa que el promedio de aquellas no pagadas, 3,98 horas, triplica la media de horas extra pagadas 1,5 horas. **Sin embargo, el promedio de horas extra para el sector es mucho menor que el que se da en España, 8,38 horas extra pagadas y 8,72 horas extra no pagadas.** Además, resulta igual de preocupante que el 60,5% de personas trabajadoras afirma haber realizado horas extra en el Tercer Sector frente al 4,23% de personas trabajadoras en España.

## SALARIO

A pesar de la alta cualificación, el salario bruto anual para las personas trabajadoras en el Tercer Sector está por debajo de las personas trabajadoras en España. Mientras que la media salarial anual bruta en el Tercer Sector es de 23.582€ en 2023, en España este valor asciende en 2022 a 25.353€.

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 un sector profundamente feminizado, este dato global resulta preocupante. Sin embargo, esta diferencia salarial general puede deberse a una brecha de género más estructural entre hombres y mujeres: mayoritariamente las mujeres ocupan puestos que reciben oficialmente salarios menores a pesar de tener mayor peso porcentual en el sector. De esta forma, acerca de la brecha salarial se observa que:

Las mujeres que contestaron la encuesta a personas trabajadoras informan tener contratos indefinidos menos frecuentemente que los hombres en el Tercer Sector y, en promedio, reciben 2.475 euros anuales menos que estos últimos. Esto supone una brecha salarial de género del -10%. Por otro lado, y siendo la tasa de temporalidad mayor en las mujeres que en los hombres, las primeras ganan en promedio 1.099€ menos que los últimos, suponiendo esto una brecha de -5%.

Las mujeres que trabajan en una jornada completa ganan en promedio 1.905€ menos que sus compañeros hombres, suponiendo esto una brecha de -7%, de acuerdo con la encuesta a personas trabajadoras.

Los bajos salarios anuales del Tercer Sector en comparación con el resto de España hacen que más de la mitad de las personas trabajadoras informen estar totalmente en desacuerdo o parcialmente en desacuerdo con la relación entre esfuerzos y logros con el sueldo (57,8%).

## CONDICIONES QUE ENMARCAN LAS RELACIONES LABORALES

### REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

La mayoría de las entidades, independientemente de su tipología, reconocen regularse por un convenio colectivo sectorial de ámbito estatal (55,4%), con lo cual se puede presuponer que la mayoría de ellas lo hacen por el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024. Después del convenio estatal, se encuentran los convenios colectivos sectoriales autonómicos (21,1%). A este respecto, el 90,5% de las entidades afirma regirse por un único convenio.

### DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

La posibilidad de constituir secciones sindicales está disponible para todas las personas trabajadoras del Tercer Sector, como para el resto de las personas empleadas de todos los sectores productivos, siempre que estén afiliadas a un sindicato. De hecho, actualmente el 7,8% de las entidades del Tercer Sector con 11 o más personas trabajadoras cuenta con secciones sindicales. Este dato refleja la presencia de representación sindical en un porcentaje significativo de las entidades del Tercer Sector en España.

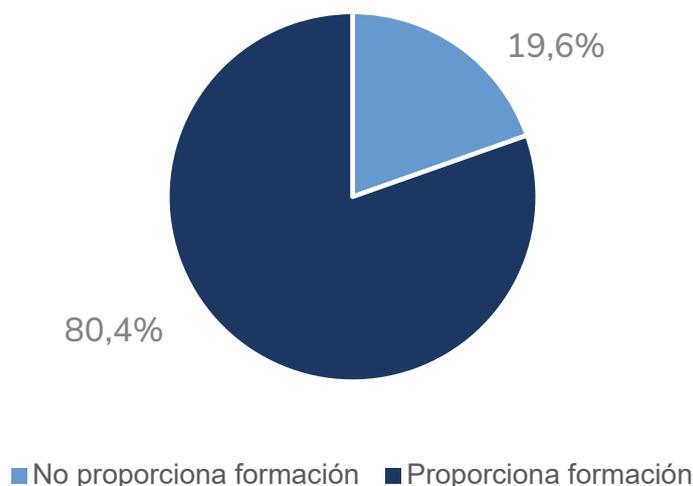
En el Tercer Sector se evidencia una conciencia creciente de la necesidad de contar con este tipo de instancias de representación de las personas trabajadoras. Esto lo confirma el hecho de que el 81,3% de las entidades del Tercer Sector con una plantilla de 100 personas empleadas o más cuenta con una RLT. El dato para las entidades que tienen entre 50 y 99 personas trabajadoras también es significativo: un 33% cuenta con RLT.

### FORMACIÓN

En el sector hay una apuesta clara por la formación que supera la media nacional, con una amplia mayoría de entidades que imparte contenido formativo a sus plantillas, sostenida por un esfuerzo de evaluación de competencias, diagnóstico de necesidades y planificación. El 80,4% de las entidades impartieron formación en 2023, (según la EFPE se encuentra 7 puntos por encima de la media nacional) y más del 60% realizó procesos de evaluación, diagnóstico y programación educativa.

El 19,6% de las entidades que no proporcionaron formación en 2023 tuvieron diferentes motivos, siendo los principales la dificultad para acceder a recursos económicos propios para la formación (54,8%) y el hecho de que el nivel de cualificación del personal era el adecuado para las necesidades de la entidad (53,8%). De ese

Gráfico 4 // Porcentaje de entidades que proporcionan formación en los últimos meses



19,6% de entidades que no proporcionaron formación, el 35% asegura que una de las razones consiste en el alto coste de los servicios formativos y sólo el 30% aseguró que la entidad prefirió contratar nuevo personal cualificado.

## CONCILIACIÓN

Por parte de las entidades del Tercer Sector, **se implementan de forma amplia medidas de conciliación**. Las más habituales son el establecimiento de horarios de entrada y salida flexibles (60,68%) o la jornada intensiva (43,61%) y el teletrabajo (37,1%). **El teletrabajo después de la Covid-19 ha quedado relegado a un tercio del personal del sector** y, por género, se distribuye de forma que **más mujeres teletrabajan, el 38,4% frente al 34,2% de los hombres**. Sin embargo, estas realizan menos horas de trabajo en remoto que los hombres, de media 12,1 horas las mujeres y 13,1 horas los hombres.

**Las mujeres del sector que respondieron la encuesta a personas trabajadoras declaran acabar la jornada más cansadas que los hombres y con más tareas domésticas por delante**. Un 52,5% de mujeres experimenta un cansancio mayor al finalizar la jornada que le interfiere en la realización de tareas domésticas frente a un 43,8% de los hombres. Sobre ellas recae mayor carga de cuidado y educación (66,7% frente a 57,0%), cuidado de personas mayores o dependientes (11,0% frente a 6,9%) y de cocina y tareas domésticas (75,4% frente a 68,7%). **Los hombres del Tercer Sector declaran una mayor participación en las tareas de cuidados (57,0%)** y en las tareas domésticas (68,7%), que en España (38,7% y 54,1% respectivamente) y en la UE (29,9% y 41,7%).

## RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TRABAJO

**Una gran mayoría de entidades del Tercer Sector en España cuentan con planes de prevención de riesgos laborales (84,2%)**. Si se tiene en cuenta el tamaño de la entidad, **más del 90% de las que tienen más de 6 empleados disponen de un plan de riesgos laborales**.

En cuanto a los comités de seguridad y salud es necesario tener en cuenta que estos son obligatorios sólo para las entidades con más de 50 personas trabajadoras si la organización cuenta con RLT. Aun así, en el caso del Tercer Sector **el 21% de las entidades de entre 50 y 99 personas trabajadoras afirman disponer de comités de seguridad y salud**. De nuevo, este indicador presenta mejores resultados en las entidades de más de 100 personas trabajadoras, donde el 78% de las entidades afirma disponer de este órgano. En total, más de la mitad de las entidades con más de 50 personas trabajadoras, el 51,2%, afirma contar con un Comité de Seguridad y Salud.

**Las entidades del Tercer Sector tienen una gran conciencia acerca de la salud y las condiciones físicas de las personas trabajadoras, a pesar de tratarse de organizaciones con un bajo volumen de personas empleadas**. Para el 2023, el 73,3% de las entidades contaban con protocolos de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y el 70,4% les ofreció un reconocimiento médico. Gracias a los indicadores de documentación actualizada y de actores de representación de la prevención de riesgos se aprecia una tendencia de las entidades de menos de 50 personas trabajadoras, que constituyen un 88,7% del Tercer Sector, a disponer de estas figuras aun cuando la normativa no se los impone.

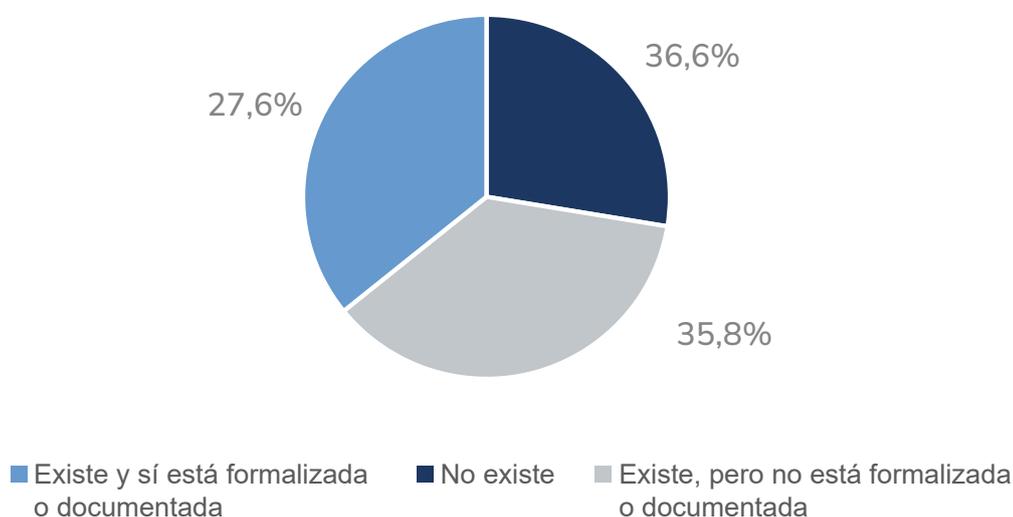
**La formación en prevención de riesgos laborales tiene una gran importancia para las entidades**, y es que el 72% afirma haber proporcionado actividades de prevención, frente al 60% de empresas en España. **En cuanto a la exposición a riesgos laborales como ruidos, productos químicos y productos infecciosos, esta es menor para las personas trabajadoras del Tercer Sector que para el resto de las personas trabajadoras de España**. Sin embargo, las personas trabajadoras del Tercer Sector afirman con más frecuencia sentirse más expuestas a los riesgos laborales (47,8%) que el resto de las personas trabajadoras en España (45,8%).

## CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO

### CLIMA LABORAL

En un contexto sectorial mayoritariamente caracterizado por pequeñas entidades, es **de resaltar el alto porcentaje de organizaciones del Tercer Sector en España que realizan periódicamente evaluaciones del clima laboral**. Un 63,4% de entidades del sector cuentan con estas evaluaciones periódicas. Sin embargo, de ese 63,4% sólo el 27,6% tiene formalizado o documentado el procedimiento y un significativo 39,6% de entidades no realiza evaluaciones formales o informales de clima laboral.

Gráfico 5 // Porcentaje de entidades que realizan evaluaciones del clima laboral, según periodicidad



Las relaciones entre las personas trabajadoras y la persona responsable directa, así como la participación de las personas contratadas en la mejora de la organización funcionan como indicadores del sistema organizacional que ordena las relaciones en el entorno laboral. Al respecto, de acuerdo con la encuesta a personas trabajadoras:

**Las relaciones con la persona responsable directa en el sector tienden a estar caracterizadas mayoritariamente por su apoyo y ayuda a las personas trabajadoras.** A este respecto, 6 de cada 10 personas trabajadoras del Tercer Sector asegura contar con el soporte y la colaboración de su responsable directo durante el desempeño de sus funciones a menudo o siempre.

**La frecuencia de participación en la mejora de la organización del trabajo se encuentra relativamente equilibrada por género en el sector.** Del total de mujeres trabajadoras, un 81,1% asegura que en al menos alguna ocasión participa de la mejora de los procesos de trabajo de la entidad, frente a un 85,3% de hombres.

**Los hombres reciben reconocimiento por su trabajo más frecuentemente que las mujeres en el sector, pero la diferencia es de apenas 4 puntos porcentuales aproximadamente.** Un 54,4% de los hombres aseguran recibir reconocimiento por su trabajo frente a un 49,2% de las mujeres.

Gran parte de la experiencia negativa o positiva sobre el clima laboral tiene que ver también con la percepción de estabilidad respecto a la propia situación laboral. En este sentido, los datos que arroja el sector se acercan más a la tendencia europea que a la tendencia de otros sectores productivos en España. Así, por ejemplo, **un 37,2% de los hombres trabajadores del Tercer Sector no están esperando cambios no deseados en su situación laboral frente a un 42,8% de mujeres.**

Las mujeres que respondieron la encuesta a personas trabajadoras afirman experimentar mayor inestabilidad en su empleo en el Tercer Sector. En concreto un 17,7% de las mujeres empleadas del Tercer Sector frente a un 13,8% de hombres perciben la posibilidad de perder su trabajo en los próximos 6 meses. **La percepción de inestabilidad de las mujeres en el Tercer Sector es mucho más frecuente que a nivel europeo (12,9%), pero resulta significativamente menos frecuente que en los otros sectores productivos a nivel nacional (23,2%).**

Por otra parte, la implementación de políticas de compliance implica establecer controles internos, políticas de conducta, mecanismos de supervisión y programas de capacitación. Es importante aclarar que este tipo de políticas no se limitan únicamente al ámbito laboral. Si bien inicialmente estaban orientadas a controlar los riesgos penales de las organizaciones, actualmente abarcan una amplia gama de áreas, incluyendo la protección de datos, la prevención de blanqueo de capitales, el cumplimiento financiero, ambiental, tecnológico, de ciberseguridad, entre otros. Las políticas de compliance se abren como un reto de crecimiento, profesionalización y posicionamiento del Tercer Sector como sector líder en políticas de igualdad y no discriminación en el país. Al respecto, en el Tercer Sector se observa que:

**La mayoría de las entidades del Tercer Sector en España cuenta con un plan de igualdad (64%).** En España, las empresas con 50 o más personas empleadas están obligadas a cumplir con este requisito según lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**Un 30,4% de las entidades del Tercer Sector cuentan un canal de denuncias para abordar casos de discriminación por cualquier motivo en el ámbito laboral.** A pesar de que las entidades que cuentan con menos de 50 personas trabajadoras no están obligadas a disponer de este tipo de canales, el 56,8% de estas entidades cuentan con uno.

**Sólo un 7,9% de entidades del Tercer Sector cuentan con políticas de diversidad étnico-racial y sexo-genéricas.** Este dato revela una brecha significativa en la implementación de políticas inclusivas en el sector.

## EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Los datos sobre las experiencias de discriminación en el entorno laboral en el Tercer Sector, informados por quienes contestaron la encuesta a personas trabajadoras permiten identificar tendencias que reproducen los patrones generalizados en la sociedad española, así:

Las mujeres que han respondido a la encuesta a personas trabajadoras aseguran recibir discriminación en el trabajo con más frecuencia que los hombres. En el Tercer Sector, **un 13,9% de las mujeres empleadas afirman haber sido objeto de discriminación frente a un 9,3% de hombres**. Esta tendencia no se aleja de la frecuencia en el ámbito laboral europeo ni de los demás sectores productivos a nivel español, aunque sí supone un aumento de más de un punto porcentual en el número de mujeres que afirman haber sido objeto de discriminación.

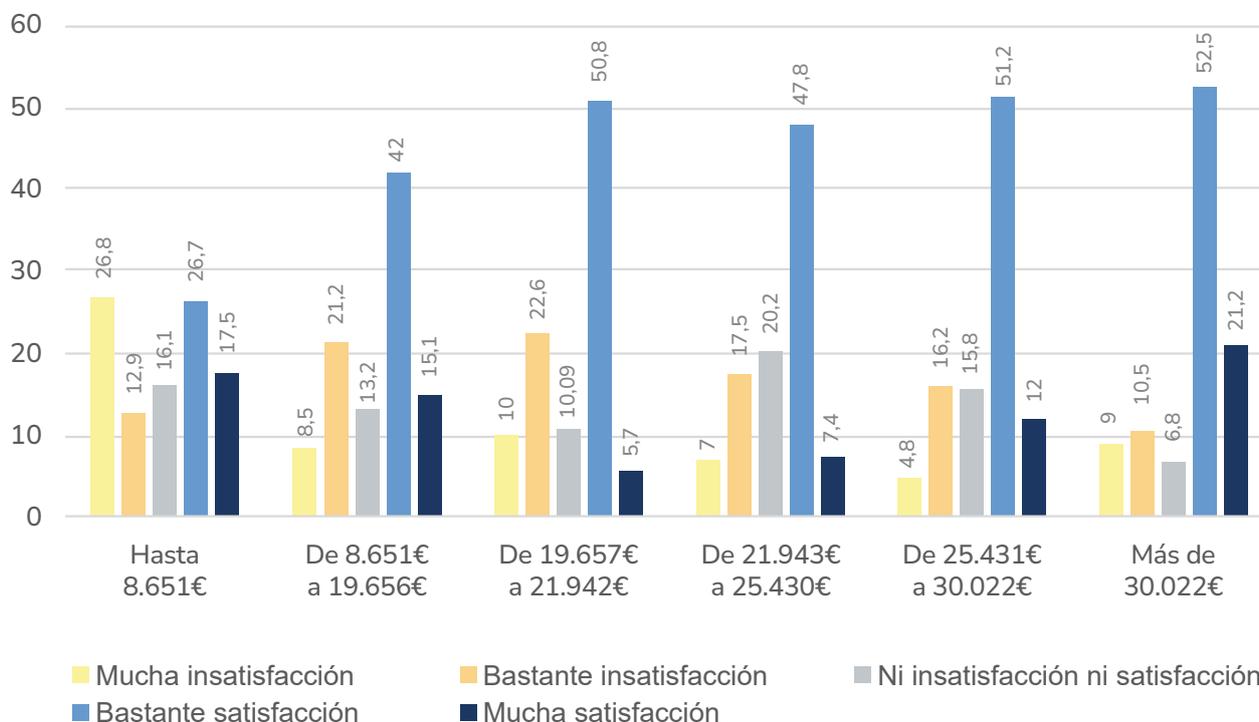
**El Tercer Sector se muestra como un entorno laboral mayoritariamente libre de acoso sexual contra las personas trabajadoras.** En el Tercer Sector en España el 99% de las personas empleadas del Tercer Sector afirman no haber sufrido ningún tipo de atención sexual no deseada y no consentida durante el trabajo. De acuerdo con el estudio “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2021), un total de 229.700 personas empleadas en España (un 23%) han experimentado acoso o intimidación en sus lugares de trabajo, siendo el 53% de ellas mujeres. La falta de distinción entre acoso sexual, acoso moral y acoso por razón de sexo en ese estudio dificulta una comparación directa. Pero, aun así, este dato de contraste permite asegurar que el Tercer Sector presenta un ambiente laboral con mucho menos acoso sexual que el total de sectores productivos a nivel estatal.

**En el entorno laboral que ofrecen las entidades del Tercer Sector, el 88% de las personas trabajadoras nunca han recibido ofensas verbales o amenazas.** Sin embargo, aun así, resulta importante abordar el 12% de personas trabajadoras del sector que sí reciben este tipo de trato en el ámbito laboral. Es importante que los empleadores implementen políticas y protocolos claros para prevenir y abordar la violencia en el trabajo. Esto incluye brindar capacitación y sensibilización a las personas empleadas para fomentar un entorno laboral seguro y respetuoso.

## SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO

**En una significativa mayoría, las personas trabajadoras del Tercer Sector manifiestan un alto grado de satisfacción con su trabajo.** Específicamente, se trata de un 60,8% del total de personas empleadas en las entidades del sector. Si se analiza este dato en detalle, se observa que la mayor influencia en el grado de satisfacción se recibe de la variable salario.

Gráfico 6 // Distribución porcentual del grado de satisfacción con el empleo según tramos salariales. Año 2023.\*



La mayor frecuencia de insatisfacción con el empleo en el Tercer Sector se encuentra en el tramo salarial de hasta 8.651€ (39,7%), seguido del personal que cobra de 19.657€ a 21.942€ anuales (32,6%) y de las personas ubicadas en el tramo de 8.651€ a 19.656€ anuales (29,7%). Por su parte, el mayor grado de satisfacción se encuentra entre el personal que cobra anualmente entre 25.431€ y 30.022€ (63,2%) y el personal que cuenta con un salario de más de 30.022€. Por otro lado, los resultados de la encuesta realizada a personas trabajadoras permiten afirmar que:

El 39,2% de las personas trabajadoras del Tercer Sector que contestaron la encuesta manifiestan no sentir satisfacción con su empleo, de las cuales un 25,6% manifiesta tener un alto grado de insatisfacción.

Los datos de insatisfacción (39,2%) y la frecuencia de preferencia de trabajar en otros sectores se corresponden casi directamente. El 39,4% de las personas trabajadoras del Tercer Sector manifiesta una preferencia por trabajar en otros sectores productivos.

La principal razón manifestada por las personas trabajadoras del Tercer Sector para sentirse satisfechas con su empleo es contribuir a una sociedad mejor (85,4%). A esta razón le sigue el buen ambiente de trabajo (57,7%) y la posibilidad de un aprendizaje cotidiano continuo en el ejercicio de sus funciones (50,5%).

\* Para la construcción de la anterior tabla fueron extraídos los valores máximos de los salarios según las categorías profesionales de la encuesta a entidades.



# RETOS DEL TERCER SECTOR

La mejora de la calidad del empleo en el Tercer Sector conlleva desafíos significativos que requieren atención y acción. Este análisis explora los retos fundamentales que deben abordarse para promover continuamente mejores condiciones laborales, oportunidades de desarrollo y un entorno laboral atractivo en el sector. Se identificaron tres tipos de retos para la mejora del empleo en el Tercer Sector: a) desafíos relacionados con las condiciones laborales, incluyendo salario, jornada laboral y contratación; b) desafíos relacionados con el clima laboral y la satisfacción; y c) macro retos cuya resolución impacta en la capacidad de abordar los desafíos anteriores.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en este estudio se han identificado 3 retos principales del Tercer Sector relacionados con las condiciones laborales, específicamente a nivel contratación, salario y jornada laboral, así:

## Reto N° 1

### Mejora en las condiciones laborales

Es necesario implementar y formalizar procedimientos más efectivos para la contratación de perfiles necesarios, garantizando la mejora paulatina de los salarios.

## Reto N° 2

### Equidad de género

El sector debe continuar con los esfuerzos activos para reducir la brecha de género, garantizando la eliminación de la temporalidad desproporcionada entre mujeres y hombres, y el establecimiento de salarios equitativos en los casos en que se tengan los mismos puestos de trabajo.

## Reto N° 3

### Gestión de jornada laboral y horas extra

Es urgente promover una gestión más equilibrada de la jornada laboral, incluyendo la posibilidad de jornadas reducidas durante los meses de verano, así como el mayor reconocimiento y compensación de las horas extra trabajadas por su personal.

## Reto N° 4

### Evaluaciones periódicas del clima laboral

El Tercer Sector debe trabajar en una mayor formalización y documentación de los procedimientos para realizar evaluaciones periódicas del clima laboral.

## Reto N° 5

### Reconocimiento equitativo

El sector necesita generar estrategias para asegurar que tanto hombres como mujeres reciban reconocimiento por su trabajo de manera equitativa, continuando con la promoción de la igualdad de oportunidades. Para esto, los planes de igualdad -y su implementación- podrán ser una herramienta fundamental.

## Reto N° 6

### Estabilidad laboral

Es indispensable que el Tercer Sector siga realizando esfuerzos para reducir la percepción de inestabilidad en el empleo, especialmente entre las mujeres, implementando medidas que promuevan la seguridad laboral

## Reto N° 7

### Políticas inclusivas

El sector requiere el diseño de políticas de diversidad étnico-racial y sexo-genéricas de manera más generalizada.

## Reto N° 8

### Reducción de la discriminación

Es crucial tomar medidas concretas para reducir la discriminación en el trabajo, tanto de género como de origen étnico o condición de discapacidad, promoviendo un entorno laboral cada vez más justo y respetuoso

## Reto N° 9

### Satisfacción laboral

El Tercer Sector necesita un abordaje estratégico de las causas de insatisfacción laboral, especialmente entre el personal con contratos de formación, promoviendo un ambiente laboral que fomente la satisfacción y el bienestar de todas las personas trabajadoras.

Finalmente, el Tercer Sector presenta 4 macro retos. En este sentido, un “macro reto” en el contexto del Tercer Sector se refiere a un desafío de gran escala que impacta directamente en la capacidad de abordar otros desafíos más concretos y específicos. Este tipo de reto puede estar relacionado con aspectos sistémicos, estructurales o de gobernanza que influyen en la efectividad de las acciones destinadas a mejorar aspectos particulares del empleo en el sector.

## Macro Reto N° 1

Construir mecanismos para diversificar las fuentes de financiación del sector.

## Macro Reto N° 2

Indagar en nuevas tecnologías e innovación para la formación en el Tercer Sector y evitar el estancamiento de sus plantillas.

## Macro Reto N° 3

Priorizar la concertación social como instrumento que regule la colaboración de las entidades del Tercer sector con la Administración.

## Macro Reto N° 4

Impulsar mensajes comunicativos para que la sociedad identifique al Tercer Sector como un sector genera empleo.



# OPORTUNIDADES DEL TERCER SECTOR

Sin dejar de considerar los diversos retos identificados para el sector, es necesario reconocer que existen diversas oportunidades que podrían contribuir a la mejora de las condiciones laborales, el fomento de la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de las entidades del Tercer Sector. Así, las oportunidades identificadas para la mejora de la calidad del empleo en el Tercer sector a partir de este estudio son:

Puesta en valor del salario emocional. Promocionar el empleo en el sector a partir del reconocimiento y promoción del salario emocional puede ser una estrategia efectiva. Para esto, es necesario consolidar beneficios no económicos como flexibilidad laboral, desarrollo profesional y un ambiente laboral positivo. Todo ello puede ser una herramienta para retener talento y mejorar la percepción del empleo en el sector.

Visibilización de la generación de empleo. Es clave hacer visible y ofrecer más datos sobre la generación de empleo del sector. Para eso, este estudio será crucial a la hora de poner en el centro a nuestras entidades como productoras de empleo desde los perfiles de voluntariado e incluso de las personas usuarias.

Incremento del nivel de tecnología. El uso de tecnología avanzada puede ser una forma atractiva de atraer talento al sector. El avance tecnológico puede mejorar la percepción del empleo en el sector y atraer a profesionales con habilidades digitales, lo que a su vez puede contribuir a la mejora de la calidad del empleo



# Observatorio del Empleo en el Tercer Sector