

# UNA RECUPERACIÓN MARCADA POR LA PRECARIEDAD LABORAL

En este Primero de Mayo, Día Internacional de los Trabajadores, miles y miles de personas saldrán a la calle en Euskal Herria para reivindicar sus derechos laborales, que han quedado recortados por la crisis. Sí, baja el paro, pero a costa de aumentar la precariedad.

## REPORTAJE



Ion SALGADO

calidad del empleo es sumamente precaria y se discrimina fuertemente a las mujeres, a la juventud y a las personas mayores de 55 años». El informe alerta de que un 23,8% de las personas asalariadas residentes en Hego Euskal Herria tiene un contrato temporal: el 24,9% en Nafarroa y el 23,5% en la CAV. Estos porcentajes son mejores que los registrados en 2007, cuando el 28,6% de la población asalariada tenía un contrato temporal, pero «esto se debe a que la destrucción de empleo se ha producido, sobre todo, entre quienes tenían un contrato temporal», indica la fundación, que alerta de que la situación se agravó a partir de 2013.

En cuanto a la duración de los contratos, el análisis sostiene que «al menos el 19,5% de los contratos de los que se tiene información exacta sobre su duración tienen un pe-

riodo temporal inferior a una semana. Y el 77,9% tiene una duración menor a un mes». Así, la Fundación Manu Robles-Arangiz constata que, al menos, 155.300 contratos han tenido una duración inferior a una semana, cifra que se eleva a 619.700 si se incluyen los contratos con una duración menor a un mes, a 715.100 tomando como referencia los inferiores a tres meses y a 774.000 si se cogen todos los que han tenido una duración menor a seis meses. «Queda en evidencia que, de los casi 1,28 millones de contratos firmados durante el ejercicio 2016, al menos la mitad no han sido ni para un mes, lo que es una muestra de la calidad del empleo que se está creando», comenta.

Además, pone de manifiesto que la precariedad no afecta a todos por igual. En Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa, la tasa de tem-

**E**n noviembre de 2016 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un informe titulado «El empleo atípico en el mundo», en el que se analiza la incidencia del empleo temporal, del trabajo a tiempo parcial, del trabajo temporal a través de agencia, de las relaciones de trabajo encubiertas y del empleo por cuenta propia económicamente dependiente. Fórmulas contractuales que «están asociadas con una mayor inseguridad para los trabajadores». O, lo que es lo mismo, con la precariedad laboral, que está marcando la tenue recuperación económica de muchos estados del sur de Europa. Entre ellos el Estado español, que, tal como el recoge el informe de la OIT, figura entre los «campeones» del empleo temporal, con más de un 20% de la población empleada con contratos de ese tipo.

Basta con mirar las estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para comprobar el incremento de los contratos temporales, que en diciembre de 2016 sumaron un acumulado anual de 18,26 millones, un 7,02% más que el curso anterior. Esta tendencia ascendente se ha mantenido en el primer trimestre de 2017, en el que se han firmado 479.700 contratos indefinidos y 4,33 millones de contratos temporales, lo que se traduce en un aumento del 12,2% si se compara con el mismo periodo del año pasado. Y Hego Euskal Herria no es una excepción. Según los datos del SEPE, el 92,93% de los contratos firmados en la CAV durante el año 2016 fueron temporales, porcentaje que ascendió al 94,6% en el caso de Nafarroa.

El análisis de coyuntura publicado en febrero por la Fundación Manu Robles-Arangiz, creada por el sindicato ELA, advierte de que, pese a que se ha reducido el paro, «la



Protesta contra la precariedad laboral organizada por Eragin el pasado mes de noviembre en Bilbo. Aritz LOIOLA | ARGAZKI PRESS

## PATRONAL

**En 2015, el presidente de Confebask, Roberto Larrañaga, restó importancia a la precariedad. «Es verdad que de momento la contratación no es lo vigorosa que quisiéramos, pero la recuperación económica está generando empleo», manifestó en su blog.**

## JÓVENES

**En diciembre, EGK propuso una batería de medidas para mejorar las condiciones laborales de la juventud vasca. Entre ellas figuran la eliminación de modalidades excepcionales de contratación financiadas con dinero público y acabar con la cadena «beca-beca-beca».**

## SUELDOS

**Un informe sobre la evolución salarial elaborado por el sindicato ELA pone de manifiesto que entre los años 2008 y 2015 en la CAV los salarios han perdido 2,8 puntos de poder adquisitivo, mientras que en Nafarroa han perdido 6,2 puntos. Han crecido por debajo del IPC.**

poralidad de las mujeres es superior a las de los hombres en 5,5 puntos porcentuales, mientras que en la media de la UE esta diferencia es de solo seis décimas. Y la tasa de parcialidad es mucho mayor para las mujeres, 3,5 veces superior en el caso de Hego Euskal Herria. Las tasas de paro de la población femenina son superiores en todas las franjas de edad. En el cómputo global, la tasa de paro de las vascas es 2,9 puntos superior a las de los hombres. Una cifra que se dispara si se toman los datos relacionadas con el paro juvenil –un 37,4% superior al de los chicos– y con el desempleo entre las personas mayores de 55 años –un 60,6% superior en el caso de las mujeres–.

### SECTOR PRIVADO

La discriminación y la precariedad se dan la mano en sectores feminizados, como es el de las trabajadoras del hogar. Según las estadísticas publicadas por la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia (ATH-ELE) el

75,74% de las internas trabaja más de 60 horas semanales y un 29,7% no tiene permiso diario para salir de la vivienda. Además, la Ley sobre el empleo de hogar establece un descanso obligatorio semanal de, al menos, 36 horas continuadas, pero el 22,28% de las trabajadoras internas no tiene ningún descanso a lo largo de la semana. Y un 21,29% no tiene vacaciones. La situación de las trabajadoras externas no es mucho mejor. Buena parte trabajan más de 40 horas semanales y desempeñan labores de cuidado.

Lorea Ureta, integrante de la asociación, señala que las trabajadoras del hogar realizan labores que «por el hecho de ser mujer se presupone que sabes hacer, algo que no es así». A su juicio, esta situación se corregiría si las instituciones se implicaran en la creación de servicios públicos de cuidado, ya que, como ella misma indica, a día de hoy sale más barato contratar a una trabajadora del hogar que ingresar a una persona en una residencia. «Es una cuenta que hacen las familias y las instituciones», censura antes de alertar del papel que juegan las «agencias vampiras», que vulneran los derechos de las trabajadoras, «y lo hacen porque se sienten impunes, porque nadie les controla».

Esta situación de precariedad se repite en el sector de la hostelería, en el que existen posturas enfrentadas entre los principales sindicatos. A finales de marzo, ELA y LAB acusaron a CCOO y UGT de actuar contra el acuerdo marco de hostelería de la CAV al apoyar medidas legales en defensa del acuerdo estatal. Estas discrepancias no benefician a las personas empleadas, en muchos casos chicas jóvenes que desconocen sus derechos. «Predomina la mujer joven. Piensan que las jóvenes no van a entender la ley y se van a dejar engañar. En el momento en el que eres más mayor dejan de contratarte, porque tienes familia, más necesidades y puede que no estés dispuesta a trabajar cuando a ellos les de la gana», relata María, que lleva más de diez años trabajando detrás de la barra. «Llevo desde los 17 y nunca he pasado de ayudante de camarera, y se supone que cuando tu contrato es de ayudante no puedes estar sola», explica.

Recuerda que su peor experiencia fue en un bar regentado por un sindicalista que le hacía trabajar 40 horas semanales pese a tener un contrato de dos horas, algo que ocurre en muchos establecimientos hosteleros. María explica que el propietario obligó a la mujer que se encargaba de la limpieza a darse de alta como autónoma. «O pasaba a ser autónoma o directamente se le despedía. Y al ser autónoma tenía que estar todo el día trabajando, limpiando el bar y haciendo de pinche de cocina, pese a que no tenía contrato ni formación. Al final tuvo que acabar

dejándolo», señala tras rememorar la advertencia que les hacía el jefe: «Nos decía que, si no nos gustaba, nos podíamos marchar, que traería a otra persona para hacer el trabajo, a alguna inmigrante que se encuentre en peor situación. Se reía de nosotras».

### SECTOR PÚBLICO

La precariedad laboral no afecta solo a las empresas privadas. En la Administración también se producen abusos. Basta con recordar la situación que se vive en la enseñanza pública no universitaria de la CAV, que está llamada a secundar dos jornadas de huelga el 16 y el 23 de mayo. Los sindicatos convocantes, ELA, LAB y Steilas, piden al Gobierno de Iñigo Urkullu que incremente la plantilla en al menos 2.000 personas y reduzca la temporalidad del 40% actual al 6%, dando una estabilidad a más de 6.000 puestos de trabajo. Además, quieren recuperar el poder adquisitivo, una retribución íntegra de las bajas y que se cubran las sustituciones desde el primer día.

«Hay veces que la sustitución está pedida una semana antes pero solo la cubrimos el último día», explica Olaia, una profesora que ha pasado ya por 62 colegios diferentes. «Empecé a trabajar hace siete años en la escuela pública, después de estar en la privada. Después del primer año de trabajo, vino la crisis y estuve dos trabajando un solo día al año, en Carnaval», añade. Durante todo este tiempo ha tenido contratos a tiempo parcial y jornada completa en centros de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. «Este año he trabajado tres meses por una sustitución», detalla Olaia, que, aunque tiene formación en educación física e inglés, también ha trabajado como responsables de comedor, de biblioteca y de actividades extraescolares.

«Esta inseguridad no es lo mejor para vivir», indica. Según explica, en algunas ocasiones le llaman a primera hora para pedirle que vaya ese mismo día a un centro de cualquier punto de la CAV. «Te avisan y te dicen que tienes que ir a Gasteiz, por ejemplo», indica esta profesora que vive cerca de Bilbao. Cabe señalar que los docentes que se encuentran en esta situación se ven obligados a realizar cientos de kilómetros, sin recibir una compensación económica por el coste que supone el desplazamiento. Cuestionada por las diferencias existentes entre la escuela pública y la concertada, Olaia reconoce que prefiere trabajar en el sector público: «el ambiente es diferente, hay más trabajo en equipo». Solo hace falta que Lakua responda a las peticiones de la mayoría sindical.

Osakidetza es otra empresa pública marcada por la eventualidad. El año pasado ELA reveló que este servicio tiene una temporalidad superior al 40% y cada año acumula





una obligación de indemnización con su plantilla temporal de 40 millones de euros. Y hace tan solo dos meses denunció el caso de una mujer de 53 años, auxiliar de enfermería en la OSI Bidasoa, que ha tenido 215 contratos. «Con la política de empleo que promueve Osakidetza no se puede construir un proyecto de vida digno. Y tampoco hay forma de fidelizar personal para Osakidetza, incluso aunque haya profesiones en las que no hay personas con la formación requerida», señaló la central, que hizo hincapié en que «Osakidetza debe dejar de ser la mayor ETT de Euzko Herria».

«Osakidetza es la empresa que más trabajadores eventuales tiene», reconoce Karlos, un celador que hoy en día cubre una vacante. «Cuando salga una plaza me iré a la calle, y volveré a los contratos de cinco días en un sitio, un día en otro...». Esta ha sido su situación hasta que no ha logrado la interinidad. «Me salía un contrato de cuatro días, luego estabas un día sin trabajar, luego cubrías una baja... Y así he estado los últimos nueve años. Encadenando hasta que un día te llaman y de dan una vacante». Insiste en que la solución pasa por la convocatoria de una OPE «en condiciones», unas oposiciones que sirvan para dar una estabilidad real a los trabajadores.

Una de ellas sería Carmen, una operaria que tiene un contrato relevo que finaliza en otoño. «Luego no sé qué pasará, no sé si me quedará o si pasarán lista. Nunca dicen nada», subraya. Y alerta de que algunos puestos no se están cubriendo, lo que hace pensar que Osakidetza continúa privatizando servicios, externalizando labores que hasta ahora se hacían en los hospitales. Ahondando en la precariedad laboral.

Concentración celebrada por la mayoría sindical en Gasteiz para denunciar los efectos de la precariedad laboral.

Juanan RUIZ | ARGAZKI PRESS

1,28 millones

➤ En 2016 se firmaron 1.284.322 contratos en Hego Euzko Herria, de los que el 93,4% fue temporal y el 36% a tiempo parcial.

## «EL TRABAJO NUNCA ES NEUTRAL: GENERA SALUD O GENERA ENFERMEDAD»

El pasado viernes, Día Internacional de la Seguridad y Salud Laboral, la mayoría sindical se unió para denunciar que la precariedad «enferma y mata». Un dossier presentado hace un par de semanas por ELA, LAB, ESK, Steilas, EHNE e Hiru advierte de que el pasado curso fallecieron 53 trabajadores en accidentes de trabajo, que aumentaron un 9%. Un poco más que las enfermedades laborales, que han crecido un 8,2%.

«Este aumento de los daños a la salud se debe a que la precariedad se encuentra en la base de todas las pérdidas de salud», indican estas centrales, que apuntan a que «el trabajo, su ausencia, naturaleza y condiciones son elementos determinantes para las condiciones sociales y el estado de salud de la población».

Según explican, «el trabajo nunca es neutral en salud: genera salud o genera enfermedad. Y en esta coyuntura, la situación se está viendo agravada, ya que la patronal se ha marcado como objetivo aprovechar la crisis para obtener un modelo de mercado de trabajo que le proporcione un mayor beneficio económico. Preconizando, aún más si cabe, las relaciones con medidas antisociales».

En este sentido, critican que, hoy en día, «se está acentuando el imperio del empleo precario y sin derecho, y del

trabajo temporal y a tiempo parcial. Desde la reforma laboral del año 2012, la contratación hecha por ETTs ha aumentado un 51% y la contratación a tiempo parcial supone cerca del 40%, llegando al 70% en el caso de las mujeres».

Consideran que «este trabajo precario conlleva inseguridad en el empleo, lo que, además, suele ir acompañado de unas condiciones laborales precarias y unos salarios bajos, y de mayor indefensión y dependencia».

«Esto se inscribe dentro de una dinámica general que impulsa o nos dirige hacia la flexibilidad laboral y la inseguridad. De hecho, en los últimos años percibimos cómo un número creciente de personas fluctúa en el paro, el empleo sumergido, la ocupación y la inactividad intentando ajustarse a los requerimientos de flexibilidad marcados por la patronal», destaca la mayoría sindical.

Por todo ello, alerta de que «los bajos salarios, el tiempo laboral no retribuido, la indeterminación y la disponibilidad horaria obligada del trabajador y la trabajadora, así como la ejecución de las actividades, suponen un riesgo evidente para la salud de las trabajadoras y los trabajadores. En definitiva, se está generalizando la precariedad para que la economía de una minoría aumente a cuenta de nuestra salud». 15.