



ESENCIALES

Por qué no podemos plantearnos salir de la crisis volviendo a reducir salarios y aumentando la precariedad



OXFAM
Intermón

ESENCIAL

RAE

ser de esencia algo

1. *loc. verb. Ser preciso, indispensable.*

Enfermeros, médicas, celadores, auxiliares y más... Cuidadoras de residencia, trabajadoras del hogar, personas trabajadoras del campo, mensajeros, cajeros y cajeras... Trabajos esenciales, personas esenciales que nos han permitido resistir, que nos han cuidado en tiempos de la COVID y que salen del confinamiento más cansadas, pero igual que entraron: **precarias.**

Oxfam Intermón presenta una serie de propuestas de políticas públicas para que la reconstrucción nos ayude a pagar la gran deuda adquirida con ellos y ellas, con los trabajadores y trabajadoras, con los esenciales, la vacuna que hemos tenido hasta ahora, los indispensables.

INTRODUCCIÓN

España es un país altamente desigual.

Antes de la llegada de la pandemia ocupábamos el sexto puesto en desigualdad de ingresos dentro de la UE.¹ Una desigualdad muy determinada por un mercado laboral precarizado que, comparado con otros países de nuestro entorno, genera menos clase media.²

Aunque sobre la desigualdad impacta también una mayor tasa de desempleo, lo cierto es que la precariedad –mayor rotación, estacionalidad, temporalidad, parcialidad no deseada o informalidad– tiene una gran parte de culpa de que nuestro mercado laboral sea desigual. Independientemente del crecimiento que hemos experimentado hasta hace bien poco, llevamos cuatro años con una tasa de pobreza laboral instalada en torno al 13%.³

Aroa, Fernando, Amalia o Cristina son los rostros de esa precariedad. Antes de que llegara la COVID-19 tenían contratos parciales, temporales, entraban y salían constantemente del empleo, trabajaban horas sin cotización o vivían en el limbo del falso autónomo. La pandemia los convirtió en nuestros héroes y heroínas. Ellos y ellas han sido los esenciales; los que no han podido parar mientras se

paraba todo lo demás. **Y salen de la pandemia igual que entraron: precarios.**

Que en la lista de trabajos esenciales encontremos algunos de los más precarizados y peor pagados nos ha de llevar a plantearnos si le otorgamos valor en esta sociedad a lo más importante; si aquello que infravaloramos –como el cuidado– no ha de ser el centro de la recuperación.

La pandemia ha dado paso a una profunda crisis económica; según estimaciones de Oxfam Intermón unas 700.000 personas caerán en la pobreza este año⁴ y el índice de GINI se incrementará en 1,7 puntos⁵ perdiendo de un plumazo la tímida reducción de la desigualdad que habíamos logrado en los últimos años.

La anterior crisis llevó a recortar salarios y empeorar condiciones laborales. Se decidió que la forma de ganar competitividad era la reducción de costes salariales. Como consecuencia, desde 2009 a 2017, según la OIT, la devaluación del peso que los salarios tienen en el conjunto de la economía ha equivalido a la pérdida de 3.200 euros por persona y año.⁶

No sabemos cómo hubiera sido salir de la crisis de 2008 de otra manera. Pero lo que sí sabemos, con los datos en la mano, es que la forma en que se hizo ha hecho que hoy el empleo sea de mucha peor calidad.

Reconstruir el país no puede volver a hacerse a costa de los bolsillos y las vidas de las y los trabajadores.

Especialmente de aquellos con menores salarios, que han visto como el parón económico los azotaba con más fuerza.

En las siguientes páginas hacemos un recorrido por algunos de los mayores desafíos de nuestro mercado laboral de la mano de algunas de las personas trabajadoras que los sufren en carne y hueso, y que nos ayudan a apuntar algunas de las medidas sobre las que debería pivotar la recuperación.

España es un país altamente desigual.

Antes de la llegada de la pandemia ocupábamos el sexto puesto en desigualdad de ingresos dentro de la UE.⁷ Una desigualdad muy determinada por un mercado laboral precarizado que, comparado con otros países de nuestro entorno, genera menos clase media.⁸

Aunque sobre la desigualdad impacta también una mayor tasa de desempleo, lo cierto es que la precariedad –mayor rotación, estacionalidad, temporalidad, parcialidad no deseada o informalidad– tiene una gran parte de culpa de que nuestro mercado laboral sea desigual. Independientemente del crecimiento que hemos experimentado hasta hace bien poco, llevamos cuatro años con una tasa de pobreza laboral instalada en torno al 13%.⁹

Aroa, Fernando, Amalia o Cristina son los rostros de esa precariedad. Antes de que llegara la COVID-19 tenían contratos parciales, temporales, entraban y salían constantemente del empleo, trabajaban horas sin cotización o vivían en el limbo del falso autónomo. La pandemia los

convirtió en nuestros héroes y heroínas. Ellos y ellas han sido los esenciales; los que no han podido parar mientras se paraba todo lo demás. **Y salen de la pandemia igual que entraron: precarios.**

Que en la lista de trabajos esenciales encontremos algunos de los más precarizados y peor pagados nos ha de llevar a plantearnos si le otorgamos valor en esta sociedad a lo más importante; si aquello que infravaloramos –como el cuidado– no ha de ser el centro de la recuperación.

La pandemia ha dado paso a una profunda crisis económica; según estimaciones de Oxfam Intermón unas 700.000 personas caerán en la pobreza este año¹⁰ y el índice de GINI se incrementará en 1,7 puntos¹¹ perdiendo de un plumazo la tímida reducción de la desigualdad que habíamos logrado en los últimos años.

La anterior crisis llevó a recortar salarios y empeorar condiciones laborales. Se decidió que la forma de ganar competitividad era la reducción de costes salariales. Como consecuencia, desde 2009 a 2017, según la OIT, la devaluación del peso que los salarios tienen en el conjunto de la economía ha equivalido a la pérdida de 3.200 euros por persona y año.¹²

No sabemos cómo hubiera sido salir de la crisis de 2008 de otra manera. Pero lo que sí sabemos, con los datos en la mano, es que la forma en que se hizo ha hecho que hoy el empleo sea de mucha peor calidad.

Reconstruir el país no puede volver a hacerse a costa de los bolsillos y las vidas de las y los trabajadores.

Especialmente de aquellos con menores salarios, que han visto como el parón económico los azotaba con más fuerza.

En las siguientes páginas hacemos un recorrido por algunos de los mayores

desafíos de nuestro mercado laboral de la mano de algunas de las personas trabajadoras que los sufren en carne y hueso, y que nos ayudan a apuntar algunas de las medidas sobre las que debería pivotar la recuperación.

España es un país altamente desigual.

Antes de la llegada de la pandemia ocupábamos el sexto puesto en desigualdad de ingresos dentro de la UE.¹³ Una desigualdad muy determinada por un mercado laboral precarizado que, comparado con otros países de nuestro entorno, genera menos clase media.¹⁴

Aunque sobre la desigualdad impacta también una mayor tasa de desempleo, lo cierto es que la precariedad –mayor rotación, estacionalidad, temporalidad, parcialidad no deseada o informalidad– tiene una gran parte de culpa de que nuestro mercado laboral sea desigual. Independientemente del crecimiento que hemos experimentado hasta hace bien poco, llevamos cuatro años con una tasa de pobreza laboral instalada en torno al 13%.¹⁵ **Aroa, Fernando, Amalia o Cristina son los rostros de esa precariedad.**

Antes de que llegara la COVID-19 tenían contratos parciales, temporales, entraban y salían constantemente del empleo, trabajaban horas sin cotización o vivían en el limbo del falso autónomo. La pandemia los convirtió en nuestros héroes y heroínas. Ellos y ellas han sido los esenciales; los que no han podido parar mientras se paraba todo lo demás. **Y salen de la pandemia igual que entraron: precarios.**

Que en la lista de trabajos esenciales encontremos algunos de los más precarizados y peor pagados nos ha de llevar a plantearnos si le otorgamos valor en esta sociedad a lo más

importante; si aquello que infravaloramos –como el cuidado– no ha de ser el centro de la recuperación.

La pandemia ha dado paso a una profunda crisis económica; según estimaciones de Oxfam Intermón unas 700.000 personas caerán en la pobreza este año¹⁶ y el índice de GINI se incrementará en 1,7 puntos¹⁷ perdiendo de un plumazo la tímida reducción de la desigualdad que habíamos logrado en los últimos años.

La anterior crisis llevó a recortar salarios y empeorar condiciones laborales. Se decidió que la forma de ganar competitividad era la reducción de costes salariales. Como consecuencia, desde 2009 a 2017, según la OIT, la devaluación del peso que los salarios tienen en el conjunto de la economía ha equivalido a la pérdida de 3.200 euros por persona y año.¹⁸

No sabemos cómo hubiera sido salir de la crisis de 2008 de otra manera. Pero lo que sí sabemos, con los datos en la mano, es que la forma en que se hizo ha hecho que hoy el empleo sea de mucha peor calidad.

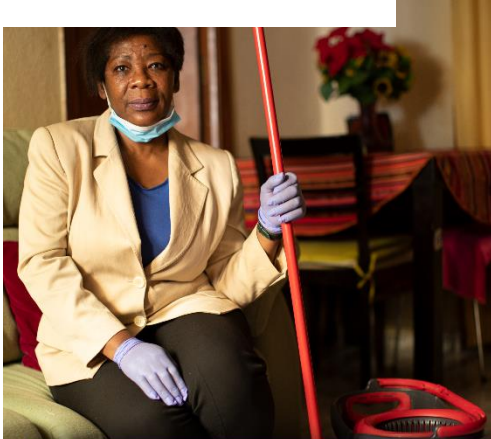
Reconstruir el país no puede volver a hacerse a costa de los bolsillos y las vidas de las y los trabajadores.

Especialmente de aquellos con menores salarios, que han visto como el parón económico los azotaba con más fuerza.

En las siguientes páginas hacemos un recorrido por algunos de los mayores desafíos de nuestro mercado laboral de la mano de algunas de las personas trabajadoras que los sufren en carne y hueso, y que nos ayudan a apuntar algunas de las medidas sobre las que debería pivotar la recuperación.

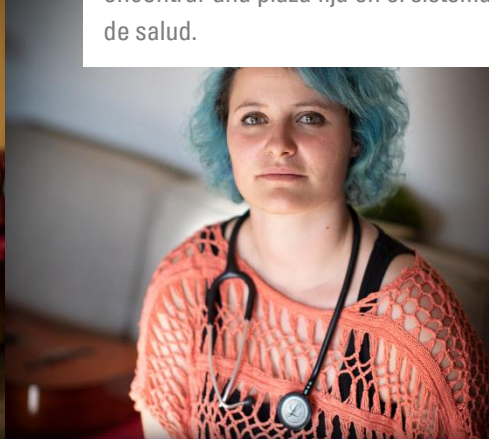
Amalia, trabajadora del hogar y cuidados

Una de cada tres trabajadoras del hogar vive por debajo del umbral de la pobreza. El coronavirus ha puesto los cuidados en el centro del debate. Amalia no es capaz de contar a cuántos niños y ancianos ha cuidado en sus 20 años en España. Pide derechos laborales, demanda una ratificación urgente del convenio 189 de la OIT.



Aroa, auxiliar del sistema de dependencia

Antes de la pandemia trabajaba unas 200 horas al mes. Durante la COVID trabajó cuidando a enfermos en IFEMA. Ahora se enfrenta a años de encadenar contratos temporales antes de encontrar una plaza fija en el sistema nacional de salud.



TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ESENCIALES.



Aroa, auxiliar del sistema de dependencia

Trabaja para una subcontrata de la administración pública, con un contrato parcial que cubre sólo parte de sus horas. El resto las hace sin cotización ni derechos.



Fernando, rider

Nunca sabe cuántas horas va a poder trabajar. Sin derecho a paro, vacaciones o despido; es un falso autónomo de plataformas cansando de vivir en el limbo de los derechos laborales. Durante la pandemia se ha dedicado a ir de portal en portal llevando comida, encargos de supermercado o de farmacia. Tan solo le han dado una mascarilla de papel para protegerse del coronavirus.

UN PAÍS PRECARIO ANTES DE LA COVID

Cristina nos recibe en su casa. Acaba de volver hace unas horas de trabajar gracias a un contrato de un solo día. Es médica y su sector lleva décadas sufriendo una precarización constante: “un compañero”, nos dice, “juntando suplencias, guardias y demás, puede llegar fácil a los 20 o 30 contratos al año”. De los 20 millones de contratos iniciales que se firmaron en 2019, tan sólo el 6% fueron indefinidos. Más de uno de cada tres contratos con duración determinada tenían una duración inferior a una semana. Prácticamente una de cada tres personas asalariadas (el 28,27%) tuvieron tres o más contratos.

En 2013 España empezó a crecer y, sin embargo, desde 2014 el porcentaje de personas que a pesar de tener un trabajo vive bajo el umbral de la pobreza está instalado en torno al 13%. Somos el tercer país europeo con una tasa más alta de pobreza laboral, no porque estos trabajadores y trabajadoras cobren poco por cada hora trabajada; lo somos, fundamentalmente, porque unas pésimas condiciones laborales los llevan a trabajar menos horas de las que podrían, querrían y necesitarían para tener unos ingresos dignos. O bien porque sufren continuas entradas y salidas del empleo, por tener contratos parciales o por ambas cosas. La OIT estima en unos 5,5 millones las personas trabajadoras infrautilizadas en España porque querrían trabajar más horas de lo que actualmente hacen.

En el primer trimestre de 2012 el número medio de horas trabajadas a la semana por asalariados “subempleados”, -aquellos que trabajan menos horas de lo que podrían y querrían- era de 24; justo antes de la pandemia las horas trabajadas habían bajado hasta 21,4. Amalia, trabajadora del hogar, tiene un contrato de cuatro horas diarias durante las que atiende la casa de un matrimonio de octogenarios; Fernando, mensajero y falso autónomo, no sabe qué horas trabajará cada día, las “pesca” en una aplicación informática dándole a actualizar constantemente para saber si se queda alguna libre. Aroa, auxiliar de atención a la dependencia, tiene un contrato de 6 horas diarias, pero la empresa le pasa más horas que son abonadas fuera de contrato y sin cotizaciones.

Algunas de las causas que explican nuestra precariedad

Son varias las razones que están detrás de que, ya desde antes de la pandemia, el mercado laboral español esté altamente precarizado. En primer lugar, el modelo de crecimiento de la economía española ha descansado, en mayor medida que el de otros países de nuestro entorno, en la inversión en **sectores de actividad de poco valor añadido** y de poca productividad por persona empleada.¹⁹ Sectores

(primero la construcción y luego el turismo) en los que la forma más directa de aumentar beneficios ha sido la contención salarial, y donde no hay incentivos para la contratación estable o la inversión en las personas; en los que una alta temporalidad o una gran rotación no inciden en peores resultados, y donde reducir costes salariales puede ser una estrategia competitiva.

Al mismo tiempo que el crecimiento español ha pivotado en gran parte sobre estos sectores, también ha cambiado la forma en la que se producen los bienes y servicios. La subcontratación y la deslocalización han hecho posible, desde la década de los 80 y en el contexto de una economía globalizada, un proceso conocido como **fragmentación productiva**. Las grandes empresas en las que se integraba toda la producción, formadas por personas trabajadoras fijas y con posibilidades de promoción interna, han dado paso a un ecosistema complejo; una red de múltiples eslabones de subcontratación y relaciones varias entre compañías que favorece el dumping social entre las pequeñas empresas, la explotación en los autónomos y la precarización generalizada del mercado laboral. Los falsos autónomos que trabajan para las plataformas de reparto son la versión más radical de esta fragmentación. “Todo el riesgo nos lo comemos nosotros”, nos comenta Fernando.

La fragmentación productiva y las cadenas de producción permiten empresas más flexibles y con mayor capacidad de adaptación que se benefician de costes laborales menguantes, ante la ausencia de marcos legales acordes con esta realidad y gracias a una pérdida progresiva del poder de negociación de las y los trabajadoras. Aumenta la productividad y el beneficio mientras disminuye la parte del mismo que se llevan las y los trabajadores.

Poco antes del inicio de la pandemia la Organización Internacional del Trabajo publicaba su informe anual sobre salarios donde, a modo de novedad, incluía dentro de las rentas del trabajo las de las personas autónomas. La OIT alertaba de que la caída del peso que los salarios tienen en la economía española ha sido más acusada de lo estimado hasta ahora: en ocho años las rentas del trabajo han perdido 5 puntos, pasando de suponer el 66% del PIB en 2009 al 61% en 2017.²⁰ Una caída que supone el equivalente a unos 3.200 euros al año por persona trabajadora y que es independiente a la reducción del desempleo que se ha experimentado desde 2013.²¹

Como son muchas las personas que dependen de las rentas salariales, mientras que las del capital están concentradas en menos manos, una disminución de las rentas del trabajo a costa de las del capital conlleva un aumento de la desigualdad.

El sector público no se ha quedado atrás a la hora de fragmentar la producción y emplear formas atípicas de contratación. Administraciones de distinto nivel han tendido a, por un lado, contratar precariamente y, por otro, externalizar o subcontratar más y más servicios. De hecho, en el primera Encuesta de Población Activa (EPA) de 2020, la tasa de temporalidad en asalariados contratados por el sector público era 3,1 puntos porcentuales más elevada que la de los asalariados del sector privado.²² Una realidad especialmente sangrante para las personas trabajadoras sanitarias empleadas por el sector público: la tasa de temporalidad del personal de enfermería de entre 25 y 34 años empleadas por la sanidad pública supera el 80%.²³

Las recientes subidas del salario mínimo interprofesional –con un incremento acumulado desde 2016 de un 45%–, así como los aumentos salariales pactados en convenios colectivos entre sindicatos y patronal, iniciaban el camino de la recuperación de las rentas del trabajo tras una década de devaluación y congelación. Medidas sin duda a celebrar y cuyos frutos podrían haberse empezado a evaluar justo cuando la COVID ocasionó una nueva crisis del empleo.

Volver a desregular el empleo no es la solución

Hay una última causa de precariedad a destacar que tiene que ver con nuestro marco legal. Por un lado, no se ha adaptado a las formas de producir y, por otro, varias modificaciones han contribuido a consolidar estrategias competitivas basadas en la reducción de los costes laborales. Las distintas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores y muy especialmente la última de 2012, se llevaron a cabo bajo tres premisas.

La primera era que una devaluación del trabajo conllevaría un incremento en las rentas del capital que, reinvertidas en la economía, aumentarían la demanda y reactivarían el ciclo económico, permitiéndonos volver a la senda de crecimiento. Sin embargo, los beneficios que se generaron por la contención salarial no se dirigieron tanto hacia la inversión en bienes de equipo o en expansión de la capacidad productiva, sino hacia dividendos y beneficios para los accionistas y dueños del capital. Entre 2008 y 2017, del total del valor añadido generado por las sociedades no financieras se dedicó un 1,45% menos a inversión en la empresa, mientras que los dividendos aumentaron en un 33,48%.²⁴

La segunda de esas premisas en las que se asientan las tesis en favor de la desregularización laboral es que la mejor forma de atajar la precariedad es reducir las diferencias existentes entre las personas trabajadoras con contratos fijos y estables y las contratadas temporalmente. Según esta teoría, el mercado laboral español, altamente dual (fijos vs. temporales),²⁵ usa de forma exagerada la temporalidad porque los fijos están demasiado protegidos y, en consecuencia, reducir la protección de los fijos conllevaría un reparto más equitativo del trabajo de buena calidad existente entre fijos y temporales y una reducción del abuso de la temporalidad. Si esto fuera así, las reducciones en la protección de las personas con contratos fijos que se dieron en 2012 hubieran conllevado una reducción de las tasas de temporalidad y de la precariedad asociada a este tipo de contratos.²⁶

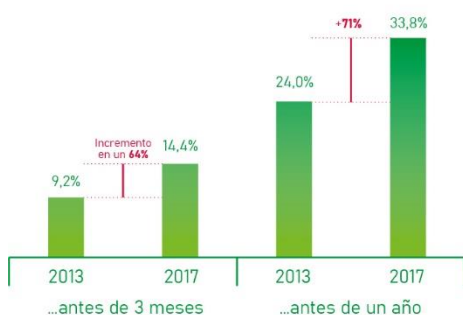
Sin embargo, el porcentaje de trabajadores con puestos atípicos –temporales, parciales o en formación– es mayor que el antes de la crisis (de 48,6% pasó a 52,1% en 2017).²⁷ El porcentaje de fijos a tiempo completo ha bajado 3 puntos porcentuales en 10 años hasta situarse en 2017 en el punto más bajo de la historia.²⁸

Es cierto que en otros momentos hemos tenido tasas de temporalidad incluso más altas, pero la temporalidad de hoy es más precaria que nunca porque la duración media de los contratos temporales se ha reducido y la

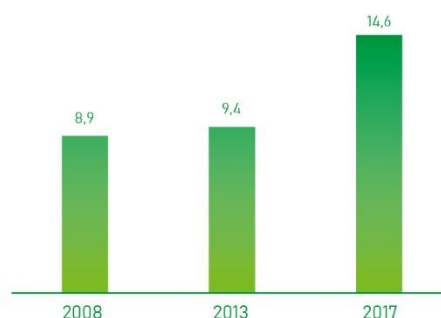
rotación se ha incrementado. Paradójicamente este empeoramiento ha sido más intenso en el periodo de crecimiento económico (2013-2017). En 2008, era necesario pasar, de media, por 8,9 contratos atípicos antes de poder firmar un contrato fijo. En 2017 son necesarios 14,6 contratos precarios antes de lograr uno fijo a tiempo completo. Ahora se pasan, de media, 35 meses más que en 2008 con contratos precarios antes de llegar a tener uno fijo a tiempo completo (97 meses en total).²⁹

No se puede negar que se ha producido un efecto de igualación entre fijos y temporales, pero no por una mejora de las condiciones de los temporales sino por un empeoramiento de las condiciones de los contratos fijos, tanto en términos de inestabilidad (alta rotación) como de inseguridad (posibilidad de ser despedido). Algo más de una de cada tres personas con contrato fijo a tiempo completo es despedida antes de cumplir 12 meses en ese empleo (en 2013 era 1 de cada 4).³⁰

Personas con contrato fijo despedidas...



Número medio de contratos precarios (parcial, temporal o de formación) necesarios antes de lograr un contrato fijo a tiempo completo.



Fuente: Cárdenas y Villanueva (2020) en base a la MCVL

El último argumento esgrimido para flexibilizar la regulación laboral tiene que ver con que un mercado laboral demasiado rígido y donde las empresas están muy encorsetadas lleva a que el despido sea la única forma viable para ajustar costes cuando vienen mal dadas. Permitir que los negocios se adapten más fácilmente al contexto haciendo que los empresarios se vean menos sujetos a condiciones laborales fijadas por la negociación colectiva haría posible que, antes de despedir en masa, se dieran antes otros ajustes (reducción de salarios, de jornadas...). Sin embargo, con los datos en la mano, comprobamos que los cambios introducidos en este sentido en 2012 no han conseguido su objetivo. España sigue siendo una anomalía en su entorno y usando el despido en masa como principal mecanismo de ajuste a las crisis económicas. De 2008 a 2009 el 51% de los empleos destruidos en la eurozona fueron en España.³¹ Durante la crisis del coronavirus y como veremos más adelante usando estimaciones del FMI, se calcula que, por una misma caída de PIB, España pierde el doble de empleo que los países miembros del euro.³²

PERSONAS TRABAJADORAS ESENCIALES, PRECARIAS EN TIEMPOS DE LA COVID

Los empleos de Cristina, Aroa o Amalia han sido fundamentales para salvar vidas o cuidar de personas especialmente vulnerables a la COVID-19; mientras Fernando ha pasado el confinamiento montado en su bici llevando la compra de supermercados y farmacias a vecinos y vecinas encerrados en sus casas. Son sólo unas pocas entre muchas personas que, trabajando en la precariedad, nos han permitido resistir.

A través de sus historias y sus trabajos repasamos algunas de las mayores debilidades de nuestro mercado laboral.

Aroa, cuidado mal pagado y contratos parciales

Antes de la pandemia

Aroa encarna sin saberlo varios males endémicos del mercado laboral español. Es técnica sociosanitaria y trabaja como auxiliar de asistencia a domicilio para una empresa subcontratada por la Administración en el marco del sistema de atención a la dependencia. En ella se cruzan, por tanto, la subcontratación, la parcialidad no deseada y el trabajo feminizado de cuidados.

Poco a poco, pero de forma constante, Aroa y sus compañeras se van dejando el cuerpo cuidando a los demás, levantando, una y otra vez, el peso de personas ancianas dependientes. Atiende a cuatro o cinco personas diariamente en tareas que van desde el aseo personal a la compra, y nos sonríe asegurando que le gusta mucho su trabajo: “el trato con personas mayores me gusta y sentir esa gratificación personal cuando les das una caricia y ves esa sonrisa de satisfacción de gracias, es algo queso no te quita nadie.”



Y llegó la COVID-19

La COVID-19 ha puesto el foco en residencias pobremente atendidas, niños y niñas que no tienen quien les cuide y familias que hacen malabares para conciliar al quedarse, de repente, sin el apoyo con el que cuentan normalmente para cuidar de personas mayores y menores de edad. Como dice el proverbio, “todo necio confunde valor y precio” y los trabajos de cuidados tienen un valor incalculable, pero se pagan mal, muy mal.

Los costes salariales de profesiones vinculadas con el cuidado están entre los más bajos. Según el Convenio Colectivo de Dependencia, un auxiliar de

geriátrica tiene un sueldo base de algo menos de 1.000 euros.³³ Además, son empleos altamente feminizados en una cultura que asocia el cuidado a funciones que, por naturaleza, ha de cumplir la mujer.³⁴ Esta segregación ocupacional de las mujeres en profesiones infravaloradas y de cuidado es una de las causas principales que está detrás de que 7 de cada 10 salarios mínimos interprofesionales los tenga una mujer.³⁵

Hablar de precariedad y mujer en España es, indudablemente, hablar de contratos parciales y de parcialidad no deseada. De todos los contratos únicos firmados en 2019, el 21% eran parciales en manos de una mujer.³⁶ Si analizamos sólo los contratos firmados ese año por mujeres, el 46,27% eran parciales.³⁷ Antes de que llegara el coronavirus, el 74% de las personas trabajadoras con contratos parciales era mujeres³⁸ y de ellas unas 6 de cada 10 preferirían trabajar a tiempo completo.³⁹ Desde 2007 y hasta 2018 el número de contratos parciales se ha incrementado en un 78,43%.⁴⁰

La regulación de la parcialidad en España se modificó en 2013 para incrementar la flexibilidad en la contratación. Además de las horas estipuladas en los contratos, las empresas pueden pactar con las personas trabajadoras hacer “horas complementarias” de forma puntual para cubrir los picos y necesidades de producción sin ampliar el contrato. En teoría, las trabajadoras pueden negarse a hacer esas horas y deben ser informadas con suficiente tiempo. En la práctica, la escasa capacidad de negociación de muchas trabajadoras y su necesidad de más ingresos, lleva a que algunas de ellas acaben siendo “trabajadoras a la carta” con poco control sobre su tiempo. Según nos cuenta Aroa, “las compañeras, por ser vulnerables, inmigrantes o monomarentales, no saben decir que no, siempre hay el miedo de perder el trabajo y siempre vas a hacer horas de más”.

La mayoría de las compañeras de Aroa firman contratos por 25 horas a la semana y, sin embargo, cuando les entregan sus plantillas semanales con el número de personas dependientes a las que tienen que atender, sus jornadas pueden alcanzar hasta las 40 a la semana. Al preguntarle a Aroa si todas esas horas de más son complementarias, ella dice que no. Tampoco pueden ser horas extraordinarias porque las trabajadoras con contratos parciales sólo pueden hacer horas extra, de forma legal, en situaciones de fuerza mayor. Si no son ni complementarias ni extraordinarias, entonces ¿qué son?

Sindicatos, inspección de trabajo y organizaciones como AMADD (Asociación Madrileña de Ayuda a Domicilio y Dependencia) alertan de que se usa el contrato parcial como forma de esconder horas sin contrato o cotización; lo que conlleva un incremento de la precariedad en un formato que vendría a ser una especie de “economía sumergida mixta”.

En este caso, Aroa hace horas de más que se van acumulando y se las pagan cada tres meses sin que su empresa cotice por ellas. Si un usuario fallece, enferma o no necesita ser atendido por cualquier otra razón ajena a la voluntad de Aroa y ella no puede trabajar, la empresa descuenta esa hora que no ha hecho de su bolsa de horas acumuladas. Las compañeras de Aroa, que necesitan ese dinero extra, las hacen para cobrar más de 25 horas a la semana a pesar de que, lo lógico, es que tuvieran contratos de más horas o de jornada completa.

Para entender la magnitud de esta economía sumergida asociada a los contratos parciales, le preguntamos a Aroa cuantas compañeras tiene. En su empresa trabajan unas 1.500 mujeres, la gran mayoría con contratos parciales.

¿Qué le espera después de la COVID-19?

La solución a esta situación pasa por modificar la regulación de los contratos parciales, aumentar la inspección de trabajo y, en el caso concreto de la subcontratación pública y las auxiliares de atención a domicilio como Aroa, por cambiar las prácticas del responsable último: la Administración.

Aroa está muy acostumbrada a cambiar de empleador. Las empresas subcontratadas dejan de dar el servicio cada año y medio o dos años y ellas son subrogadas a otra empresa, “tenemos batas de todos los colores y con todos los logos posibles”. La razón es que se subcontrata al mejor postor y se acaba licitando a tan bajo precio que “las empresas no ven que hacen el dinero suficiente y se van. Entonces aquí la responsabilidad es de la Administración que vuelve a licitar, hace otro sorteo y nos vuelven a conceder al precio más bajo”.

Al ser un servicio cuyo único capital es la mano de obra, cualquier reducción en los costes para competir en los concursos públicos pasa por apretar más y más los derechos y salarios de las trabajadoras. AMADD va aún más lejos en su análisis y denuncia que el ahorro en la cotización de miles de horas que se quedan cada año fuera de los contratos laborales es el modelo de negocio de empresas cuyo pírrico beneficio está en “rascar” lo que puedan a las empleadas. Las empresas ganan poco, las empleadas ven violados sus derechos y la única que saca tajada es la Administración que participa en un juego que le permite ahorrarse parte del coste de la atención a las personas dependientes.

“La Administración es la que tendría que hacerse cargo en vez de dar el servicio a las empresas privadas; la Ley de Dependencia es maravillosa, pero se lo deja a las empresas privadas que hacen lo que quieren”, concluye Aroa rescatando un debate que el coronavirus y las muertes de mayores que se han sucedido en multitud de residencias privatizadas ha devuelto a la escena pública. Ella está convencida de que la mejor forma de garantizar los derechos laborales de las trabajadoras esenciales y asegurar que se presta un buen servicio es a través de la gestión pública de los servicios públicos.

Cristina, la precariedad y temporalidad del personal médico

Antes de la pandemia

“A mí me gusta mi trabajo, pero si lo hubiera sabido...”, esa fue la respuesta que nos dio Cristina a la pregunta de por qué se había hecho médica. Tras contarnos cómo era un mes de trabajo suyo antes de la COVID-19, durante y lo que le espera por delante para lograr un trabajo estable, es fácil comprender por qué alguien que dedica tantos años a estudiar se arrepiente de la profesión que ha elegido.

Cristina ha sido, hasta hace apenas unos días, residente del Sistema Nacional de Salud (SNS). Los residentes son aquellos profesionales que, después de haber estudiado la carrera y obtener una plaza del MIR, pasan cuatro años formándose en una especialidad al tiempo que trabajan en el SNS. Aunque la necesidad de formación práctica es incuestionable y Cristina la entiende, lo que no comparte son los bajos sueldos y las malas condiciones. Un residente gana al mes 900 euros netos y no tiene convenio laboral.

De ahí que la mayoría de los residentes haga guardias constantemente, además de sus horas de trabajo. Cristina nos cuenta cómo muchas de las personas que trabajan en los servicios de urgencia de los hospitales son residentes. Ella trabajaba antes de la COVID-19 unas 200 horas al mes, entre sus horas de consulta en un centro de salud y las guardias en hospitales. Le preguntamos si el sistema de salud se ahorra dinero a costa de sus derechos. “Por eso se sostiene: a base de salarios muy bajos, precariedad laboral y un sobreesfuerzo inhumano de muchas de nosotras. Servicios infradotados en personal especializado a costa de trabajo de residentes”.

Y llegó la COVID-19

Por si fuera poco, justo cuando iba a terminar su residencia, llegó la COVID-19 y Cristina y otros tantos residentes de centros de salud de atención primaria de la Comunidad de Madrid fueron derivados al hospital de campaña montado en IFEMA. Las fotos y las cámaras de televisión que visitaron aquellos días los pabellones no recogían las condiciones laborales de quienes estaban allí trabajando. Aunque Cristina tenía un salario bajo, sabe que hubo casos peores: “las médicas somos unas privilegiadas, ayer hablaba con una compañera celadora, a ellos les han pagado 15 euros el día”.

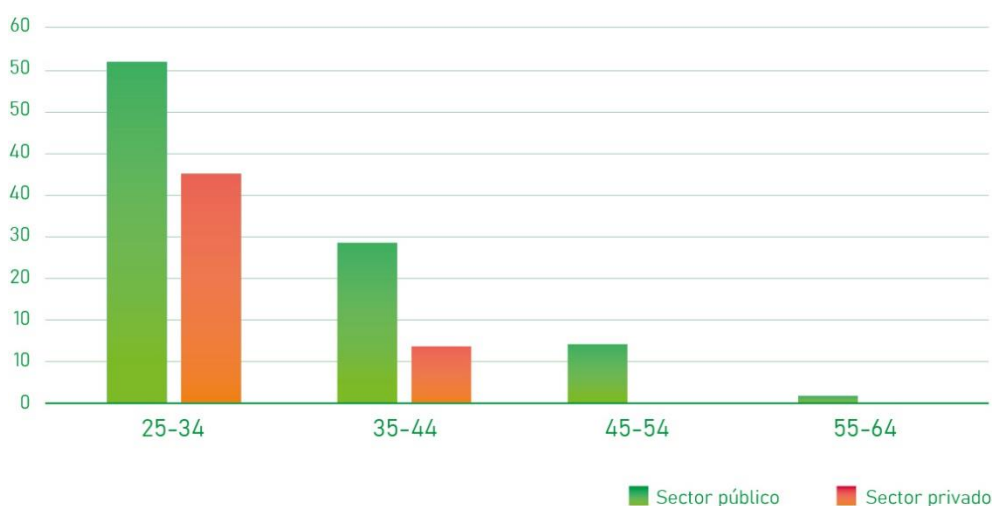


Acabada su residencia, Cristina inicia otro periplo: el de ser interina. Si no se sacan plazas fijas, los profesionales de la medicina y enfermería que han acabado su formación y especialidad se ven abocados a encadenar contratos temporales y periodos de desempleo. “Al final encadenas contratos de suplencias de un centro a otro y puedes llegar a firmar 20 o 30 contratos al año; durante la pandemia se han firmado contratos que empezaban un lunes y acababan un viernes. Si hay suerte encuentras una plaza de alguien que se ha jubilado y no ha salido a oposición, y puede que te quedes allí unos años hasta que salga una oposición. Las oposiciones no salen de manera muy regular y, como va por puntos y son los años y todas estas cosas, normalmente hasta los 40 o 50 no consigues plaza.” Convocar oposiciones de manera regular para que nuestro personal sanitario no tenga que vivir en esa situación conllevaría aumentar presupuesto: “si te mueves con interinidades, suplencias o bajas, es más fácil recortar en personal. Es más fácil echar a alguien, no contratar o tener menos recursos”.

¿Qué le espera después de la COVID-19?

A modo de ejemplo del viacrucis que han de pasar las profesionales sanitarias en búsqueda de un contrato no precario, más del 80% de las enfermeras de entre 25 y 34 años que trabajan en la sanidad pública tienen un contrato temporal.⁴¹ De hecho, la temporalidad en la sanidad pública supera con creces no sólo la temporalidad del conjunto del mercado laboral, sino también la temporalidad de los trabajadores sanitarios del sector privado, como vemos en el siguiente gráfico con el ejemplo de las enfermeras.⁴²

Tasas de temporalidad – Profesionales de la enfermería en actividades hospitalarias por grupos de edad (sector público y sector privado, promedio 2019, EPA, CNO 212 & CNAE 861, %)



Fuente: EPA⁴³

La administración sanitaria no es una excepción en el conjunto de la contratación pública que abusa de la temporalidad y lo hace en mayor medida que el sector privado. Antes de la llegada de la pandemia el 27,5% de

las personas contratadas por la Administración Pública tenía contratos temporales frente a un 24,4% en el sector privado.⁴⁴ En 2018, el Gobierno firmó un acuerdo con los sindicatos en el que se comprometía a que en 2020 la tasa de temporalidad en la Administración Pública se redujese hasta el 8%. El acuerdo es inalcanzable a día de hoy, con una tasa de temporalidad en personas asalariadas contratadas del 27,5%. A pesar de que algunos sectores públicos, como la justicia, han convocado más plazas fijas, otros no, incluida la sanidad, dependiente de las comunidades autónomas, y la temporalidad en el sector público sigue aumentando.

Los aplausos que la población española le ha dedicado a unos profesionales sanitarios volcados con su trabajo no encajan bien con estas condiciones laborales. Sin embargo, es difícil que los propios profesionales reivindiquen más derechos; como nos dice Cristina, “a las profesionales sanitarias nos cuesta mucho decir “vamos a la huelga”, porque ¿qué pasa con los pacientes?”

Antes de despedirnos de Cristina le preguntamos qué pasaría si hay un rebrote de la COVID-19 y ella contesta que no está segura de que pueda volver a pedirse al personal sanitario los mismos sacrificios. “Si yo llego a saber que me espera esta incertidumbre laboral con 10 años de carrera, estudiando y trabajando en estas condiciones para acabar ahora así, pues no la volvería a escoger”.

Amalia y los cuidados no valorados

Antes de la pandemia

Amalia nos recibe en su casa, elegantemente vestida y dispuesta a contarnos muchas de las idiosincrasias del que posiblemente sea el trabajo más precario de este país: las trabajadoras de hogar y cuidados. Ante un sistema de atención a la dependencia infradotado y de limitada cobertura, muchas compañeras de Amalia cubren a bajo coste los cuidados a dependientes y mayores que no ofrecen las comunidades autónomas. Por eso muchas de ellas, durante el confinamiento y el parón total de la actividad económica, tampoco han podido dejar de trabajar. Y un 60% de estas mujeres son migrantes, según la EPA.⁴⁵ Algunas, de las que han dependido muchas vidas, en situación administrativa irregular.

En un estudio monotemático sobre la situación de las trabajadoras del hogar,⁴⁶ Oxfam Intermón calculaba que, si se les pagara según marca la ley, su trabajo equivaldría al 2,8% del PIB. Sin embargo, su valor va mucho más allá del dinero que genera su actividad. Sin ellas el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral que se ha experimentado en las últimas décadas habría sido imposible. Ante la falta de un reparto corresponsable y equitativo de las labores de cuidado entre



hombres, mujeres y el Estado, la sociedad ha externalizado a bajo coste lo que más nos importa: el cuidado de nuestras familias. “En veinte años en España no sé a cuánta gente he podido llegar a cuidar”, nos dice Amalia, que ahora trabaja en casa de un matrimonio de ancianos.

En España, con un sistema público de cuidados menos desarrollado que otros países de nuestro entorno y donde la conciliación es un desafío para muchas familias, unas 600.000 mujeres se dedican a este trabajo, el equivalente a la población de Sevilla.⁴⁷

Una de cada tres mujeres que comparten profesión con Amalia vive por debajo del umbral de la pobreza. Si comparamos los hogares de las compañeras de Amalia con los del conjunto de los asalariados, sus familias sufren 2,5 veces más retrasos en el pago de alquiler o hipoteca; y 2,7 veces más no pueden solicitar atención sanitaria cuando la necesitan por su coste. Más de un 15% de ellas trabaja en la informalidad, porcentaje que aumenta desde 2015.

En el caso de las mujeres extranjeras, a las dificultades asociadas a la precarización del sector se suman las derivadas de una Ley de Extranjería que “te condena a vivir en la invisibilidad hasta que regularices tu situación; son tres años prácticamente invisible, tres años que no cuentas, tres años que tu vida deja prácticamente de ser tuya. Muchas trabajan como internas cuando no tienen papeles, paralizan su vida durante esos años con la esperanza de regularizarse y retomar así su vida normal”, cuenta Amalia recordando sus primeros años en España. Además, como también nos explica, es frecuente que cuando se aproximan los tres años, los empleadores decidan prescindir de ellas en vez de ayudarlas con la regularización, colocándolas de nuevo en el punto de partida. A Amalia le llevó cinco años poder regularizar su situación administrativa.

Y llegó la COVID-19

La COVID-19, el confinamiento y el cierre de las escuelas han puesto en evidencia que sin el trabajo de cuidados, sin personas como Amalia, la sociedad se paraliza; Dadas las características laborales de las trabajadoras de hogar, con un 29,2%⁴⁸ de temporalidad entre las que trabajan por horas y 62,2% de parcialidad,⁴⁹ no parece que se las valore en su justa medida. Todas las horas trabajadas que se hacen de forma informal no computan para la jubilación, y son muchas: en una encuesta llevada a cabo por Oxfam Intermón entre mujeres trabajadoras de hogar, tan sólo un 8,7% declaraba que sus empleadores cotizaban por todas las horas trabajadas.

Pero, además, su situación se ve agravada porque a la hora de reconocer derechos no son consideradas como el resto de las personas asalariadas. El régimen especial de trabajadoras del hogar no reconoce el derecho a prestación por desempleo; tampoco tienen el mismo derecho a prevención de riesgos laborales o a protección por despido que el resto de personas asalariadas.

Gran parte de la conversación que tuvimos con Amalia giró en torno a una anomalía del trabajo del hogar: es el único empleo en el que se permite que la persona contratada viva en casa de su empleador, lo que se convierte en una disponibilidad prácticamente total de la trabajadora. El tiempo efectivo semanal medio de trabajo de una mujer interna son 60 horas; un 4,5% de ellas declara trabajar más de 90 horas a la semana.⁵⁰

Si el resto de las personas contratadas contamos con normativas dirigidas a permitirnos conciliar en algún grado la vida laboral, familiar y personal, en el caso de las trabajadoras internas su vida personal directamente no existe. En tiempos del confinamiento, Amalia nos cuenta como "muchas empleadas del hogar y de cuidado internas han estado trabajando sin libranza durante la pandemia. Otras han sido despedidas y han tenido que ser acogidas en casas de amigas, por no tener los recursos ni la posibilidad de alquilar una habitación".

¿Qué le espera después de la COVID-19?

Mejorar la vida de estas mujeres pasa por darle a los cuidados el valor que merecen y repartirlos justamente entre las familias y el Estado. Un sistema público de cuidados reforzado permitiría que muchas de ellas accedieran a trabajos en mejores condiciones.

Por otro lado, equiparar sus derechos laborales a los del resto de asalariados no puede esperar más. La ratificación del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo es urgente, como lo es que la sociedad se enfrente al debate de si el trabajo de interna ha de ser aceptable en el siglo XXI. En el caso de las mujeres trabajadoras de hogar migrantes, hay que facilitar su empadronamiento y su regularización, a través de un proceso de regularización extraordinario o de una revisión de la Ley de Extranjería que flexibilice los criterios de arraigo, lo que las colocaría en un punto de partida de igualdad de derechos y oportunidades, esencial para acceder al mercado laboral en condiciones justas.

Fernando y los falsos autónomos

Antes de la pandemia

A Fernando lo que más feliz le hacía de su trabajo en una oficina era el ir y el volver en bici. Así que cuando se quedó sin trabajo decidió hacer de la bici su profesión. Este aragonés de 40 años hace cada noche entre 50 y 100 km en bici con una mochila a la espalda. Como el resto de los mensajeros y transportistas, los riders, mensajeros en bici que reciben encargos por aplicaciones informáticas, han estado activos durante el parón de la actividad económica. A diferencia de los otros mensajeros, ellos no tienen contrato; según las empresas dueñas de las aplicaciones son empresarios, autónomos que reciben encargos, y no asalariados.

Entrevistamos a Fernando en una plaza a rebosar de otros riders que, sentados y matando el tiempo, miran constantemente sus móviles y actualizan sus pantallas. Están "pescando horas" que, según nos explica Fernando, "consiste en pegarte minutos, horas o el tiempo que haga falta pescando en la aplicación, actualizando, actualizando, actualizando calendario por



si se abre alguna hora que decide la aplicación por sus motivos o si se da de baja un compañero". Si has conseguido pescar varias horas seguidas y hay pedidos, se trabaja. Si no, "te sientas en un banco como este de aquí y vuelta a pescar y empezar el proceso".

Esta forma de asignación de las horas de trabajo no es baladí: "es absolutamente precario, porque no sabemos nuestro horario ni con una hora de antelación". A diferencia de otros mensajeros, ellos carecen de los derechos asociados a un contrato laboral- "Un repartidor con contrato tiene finiquito, tiene vacaciones, tiene desempleo, tiene jubilación. Nosotros no tenemos nada", lamenta Fernando.

Y llegó la COVID-19

Por si fuera poco, no se les paga por hora sino por encargo. Antes de la pandemia la empresa para la que trabaja Fernando pagaba 2,5 euros por envío más el kilometraje; durante el confinamiento la tarifa base ha bajado a 1,25 euros, pero se les pagan unos bonos variables, definidos por el empleador según criterios, entre otras cosas, de demanda y cantidad de riders en la calle. "Es claramente una precarización todavía mayor: en lugar de tener un fijo y un pequeño bono, ahora tengo un pequeño fijo y un enorme bono. Todo el riesgo y toda la variabilidad en los pedidos y en la remuneración se traslada al trabajador. Para eso está el modelo de falsos autónomos."

La paradoja es que pese a ser considerados "empresarios", alguien externo marca sus sueldos, sus condiciones de trabajo y las horas en las que pueden trabajar. El modelo de negocio empleado por muchas de las plataformas globales de la llamada *gig economy* se asienta en que los encargos laborales los desempeñen personas trabajadoras autónomas, lo que acaba provocando una inmensa asimetría en el reparto de las rentas generadas con esta actividad económica. La inmensa mayoría del valor creado se convierte en rentas de capital, una parte menor acaba en los clientes que encuentran un servicio más barato gracias a la plataforma y, en mucha menor medida, llega a las personas trabajadoras. Que sea este último eslabón de la cadena el que se hace cargo de prácticamente todos los costes y riesgos de la actividad económica que van más allá de su salario (como la protección social, los costes en caso de despido, la adquisición del equipo para realizar el trabajo, la formación cuando es necesaria, los descansos al ser no remunerados...) hace que la plataforma capture casi la totalidad de la renta generada por millones de unidades de trabajo y capital desperdigadas por todo el mundo y de las que no se hacen responsables al no considerarlas suyas. Las nuevas tecnologías y las plataformas nos abren un mundo de infinitas posibilidades, pero si la rentabilidad de estos modelos de negocio se basa en contar con falsos autónomos, se convierte en uno de los modelos de negocio con un mayor potencial de contribuir a incrementar la brecha entre beneficios y rentas del trabajo de no regularse.

No sólo hay un reparto desigual del valor generado, también del poder de negociación. "No nos podemos syndicar ni asociar de ninguna forma y ese es el primer objetivo del sistema de autónomos: que sea imposible plantear una alternativa por parte de los propios trabajadores", nos cuenta Fernando, que añade que "a la gente que es más combativa, a la gente que ha denunciado o que más da la cara, los expulsan de la plataforma". Muchos de los riders que

vemos actualizar su aplicación mientras entrevistamos a Fernando son, además, personas migrantes en situación administrativa irregular, que trabajan alquilando la cuenta a un tercero a cambio de un porcentaje de sus ingresos. Su situación de vulnerabilidad, el desconocimiento de sus derechos, y la necesidad de contar con ingresos hace inviable cualquier queja. “Conseguir derechos laborales, sindicarse... todo eso les es completamente ajeno. Poco a poco van entendiendo cómo funcionan las cosas en España”.

Durante los meses de la pandemia, a Fernando la aplicación le ha dado una mascarilla. “¿Cómo quieren que nos dure dos meses y medio una mascarilla de papel?”. Desde que se iniciara el confinamiento ha ido de puerta en puerta, expuesto al virus y llevando pedidos que van mucho más allá de la comida de restaurante. “Durante la pandemia lo que más ha crecido son los pedidos de farmacia”. “La gente a las 8, cuando los aplausos, nos grita desde los balcones: ‘¡eh rider, por vosotros también va!’. La gente valora nuestro trabajo, son nuestras empresas las que no lo respetan. . Las que no nos respetan”.

¿Qué le espera después de la COVID-19?

Según la patronal del sector, en 2018 las aplicaciones generaban en España 14.337 puestos de trabajo, siendo el nuestro país uno de los países europeos que más ha visto aumentar este tipo de empleo.⁵¹ Un reciente estudio comparado llevado a cabo en 13 países europeos sobre la evolución de la *gig economy* asegura que la pobreza es la explicación más plausible de que aumenten más los empleos de este tipo en Europa Central, del Este y del Sur y establecen una relación entre salarios medios más bajos y la expansión de estos empleos.⁵² Lo cierto es que para una gran cantidad de personas que buscan trabajo en negocios de plataforma, se trata de ingresos ocasionales y complementarios. Ante la imposibilidad de encontrar un empleo de mayor calidad, se convierte para muchas personas en una pieza más de un puzzle de empleos precarizados con los que completar sus ingresos. Tal y como está ahora articulado, donde más cabida tiene el empleo de plataforma es en entornos ya precarizados.

Los tribunales y la inspección de trabajo han multado a estas plataformas en varias ocasiones al entender que los riders no son autónomos, sino trabajadores asalariados. La patronal del sector asegura que se encuentran en un espacio de inseguridad jurídica y necesitan una regulación específica. Demandan que se establezca una figura legal nueva (conocida como TRADE digital) que reconozca que los riders son trabajadores autónomos. Teniendo en cuenta que muchos de los empleos que hoy generan las plataformas es muy posible que sean automatizados en un futuro no tan lejano y que representan una pequeñísima proporción de toda la población activa, la legitimación de esta forma de uso de la figura del falso autónomo con la figura de TRADE digital podría convertirse en una vía de aún mayor precarización de todo el mercado laboral. Para Fernando “esto tiene que acabarse, los tribunales están diciendo claramente que somos empleados, que lo reconozcan de una vez, que dejen de mantenernos en este impasse absurdo”.

El actual Gobierno apunta a regular para que los riders sean reconocidos como trabajadores con todos sus derechos y ha anunciado un proyecto de Ley que, en el momento en el que se publica este documento se encuentra en proceso de

consulta pública.⁵³ Aún está por ver si la Ley que finalmente se apruebe no sólo responde a la situación de los riders, o permite luchar de forma más contundente contra todas las manifestaciones de falso autónomo que se dan en nuestro mercado laboral y que afectan a trabajadores y trabajadoras en muchos sectores económicos sin y con aplicaciones de por medio.

Y AHORA ¿CÓMO RECONSTRUIMOS EL PAÍS?

La primera ola de la COVID-19 y el confinamiento que trajo supusieron una caída del PIB español en el primer trimestre del año del 5,2%⁵⁴. Para el conjunto de 2020 se estima una caída que iría del 12,8%⁵⁵ que pronostica el FMI al 15,1%⁵⁶ que estima el Banco de España y que viene acompañada de una gran destrucción de empleo. El inicio del confinamiento conllevó la baja en la Seguridad Social de unas 900.000 personas,⁵⁷ una caída del empleo desproporcionada en comparación con otras economías desarrolladas igualmente impactadas por la pandemia.

Si calculamos en cuánto se incrementa el paro por cada punto de caída del PIB (usando las estimaciones del FMI)⁵⁸, resulta que, ante una caída económica de igual magnitud, nuestra tasa de desempleo aumenta el doble que la de la zona euro. Mientras que según calcula el FMI, la crisis de la COVID-19 hará que Reino Unido vea incrementar su tasa de personas desempleadas en 0,2 puntos porcentuales y Francia en 0,3, en España el paro se incrementa en 0,8 puntos porcentuales por cada punto de disminución del PIB.

Aunque la naturaleza del parón económico se atribuya a una alta dependencia del turismo, lo cierto es que resulta desproporcionado incluso comparado con otro país con un gran sector turístico como es Italia (0,3 p.p de incremento de desempleo).

Más despidos que en otros países pero, además, desigualmente repartidos. No sólo porque más de 7 de cada 10 trabajadores despedidos tenían contrato temporal, sino porque los sectores más afectados han sido aquellos con una mayor prevalencia de trabajadores jóvenes, mujeres y personas de baja cualificación; sectores en los que el 73% de las personas asalariadas pertenece a grupos de cotización bajos.⁵⁹

De febrero a mayo la ocupación, según datos del régimen general de la Seguridad Social, cayó un 5%. Pero si desgranamos la bajada por sectores de actividad, el de "actividades relacionadas con el empleo", que engloba a empresas de trabajo temporal y multiservicios, cayó en un 30,9%.⁶⁰ Los despidos en personas subcontratadas englobadas en ese sector de actividad multiplicaron por seis la tasa de despidos del conjunto de sectores. Analizando el conjunto de sectores, se aprecia como los más castigados por el parón económico (hostelería, construcción o comercio al por menor) han empleado igualmente ERTES y despidos para ajustarse al ciclo económico; pero se ha empleado más el despido allí donde hay más temporales.⁶¹ Los datos disponibles indican que la probabilidad de perder el empleo, para la población migrante en España, es de un 145% sobre la población de nacionalidad española.⁶²

Volver a crecer y crear empleo

La reconstrucción debe devolvernos a la senda de la generación de empleo, pero para llegar a ese punto se pueden tomar varios caminos. La COVID-19 nos ha enseñado a dar valor a empleos infravalorados y altamente precarizados. Los aplausos al trabajo de muchas personas durante el confinamiento se deben materializar en **una apuesta de decisores políticos, empresas y sociedad en general por reconstruir generando empleo digno.**

Tras una década de contención salarial e incremento de la precariedad, la devaluación salarial no puede ser de nuevo la palanca empleada para la salida de la crisis. El refuerzo de estrategias competitivas basadas en el trabajo barato supondría un nuevo aumento de las desigualdades, y significaría que no se ha entendido el esfuerzo que las y los trabajadores esenciales han hecho para que los demás estemos a salvo.

Oxfam Intermón demanda que el pilar sobre el que se reconstruya el país sea la protección y el refuerzo de las rentas salariales como motor económico y para ello recomendamos:

1

Mejorar a medio plazo la estructura ocupacional, aumentando el peso en la economía de sectores de mayor valor añadido, mediante el aprovechamiento de la transición energética para generar empleo de calidad, así como del fortalecimiento del Estado del Bienestar y de las oportunidades de la digitalización. Para ello es imprescindible una acción e inversión pública decididas, participando de manera estratégica en la economía.

Una mejor estructura ocupacional redundaría en una reducción de la desigualdad a través de dos vías: una potencial reducción de la precariedad y una mejora de la igualdad de oportunidades, ya que cuando la cantidad de empleos de calidad es limitada, éstos tienden a ser ocupados por personas que se criaron en hogares con mayores ingresos.

2

Reforzar el poder de negociación de las personas trabajadoras revirtiendo algunos de los cambios legislativos de la reforma laboral de 2012 como la limitación temporal de la ultraactividad,⁶³ las facilidades para descuelgue del convenio colectivo por parte de las empresas o la priorización de los convenios empresa sobre los sectoriales. Además, es necesario promover mecanismos que garanticen una mayor y mejor representación de las personas asalariadas que ahora tienen dificultades a la hora de denunciar irregularidades y reivindicar mejoras retributivas y de condiciones laborales en los procesos de negociación colectiva (trabajadores/as en situación de precariedad o en formas atípicas de empleo, subcontratados o empleados/as de micropymes).

3

Promover una contratación responsable por parte de las administraciones públicas que reduzca la precariedad mediante:

1. una revisión y actualización del acuerdo de reducción de la tasa de temporalidad firmado entre Gobierno y sindicatos, con plazos y objetivos realistas y ambiciosos,
2. la recuperación de la gestión pública de los servicios públicos,
3. la vigilancia activa en materia salarial de los acuerdos firmados con subcontratadas; y
4. la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de contratación.

4

Promover cambios legislativos encaminados a reducir la precariedad laboral.

- Contra la **temporalidad**: simplificar el número de contratos existente actualmente y hacer más caro el uso de contratos temporales, entre otras cosas penalizando significativamente, a través de las cotizaciones sociales, a las empresas que tienen una tasa de rotación superior a la media de su sector de actividad.
- Contra la **parcialidad**: Modificar varios de los cambios introducidos con el Real Decreto-Ley 16/2013 como la reducción del tiempo de preaviso de realización de horas complementarias de 6 a 3 días o la posibilidad de tener más de una interrupción en la jornada laboral.

5

Impedir que la subcontratación sea usada como un mecanismo de reducción de costes salariales. Para lo que hay que modificar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, incrementando las responsabilidades de la empresa contratante original sobre las condiciones laborales de los subcontratados y aplicando a los subcontratados las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa principal.

6

Refuerzo significativo de los recursos humanos y técnicos de la Inspección del Trabajo con el objetivo, a medio plazo, de situarnos en una tasa similar de inspectores a la de la media europea. Dotar a la Inspección de suficiente respaldo político para luchar efectivamente contra la temporalidad no justificada, la cesión ilegal de trabajadores o los falsos autónomos, primando la calidad de la inspección frente al número de inspecciones.

7

Lucha decidida contra los falsos autónomos mediante las modificaciones legales que sean oportunas e incluyendo no sólo a los falsos autónomos de plataforma sino a los de todos los sectores de actividad.

8

Incrementar la corresponsabilidad del Estado en los cuidados y mejorar la cobertura legal de las trabajadoras de hogar y cuidado.

- Aumento de la inversión pública en servicios de cuidado; mejorando la estructura ocupacional del trabajo de cuidado para que muchas de sus profesionales mejoren sus condiciones. Para ello habría que: a) universalizar el primer ciclo de educación infantil 0-3; b) lograr la financiación plena del sistema de atención a la dependencia, eliminando la lista de espera y mejorando los servicios cubiertos.
- Ratificación por el Estado español del Convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadores y trabajadoras de hogar.
- Apuesta decidida por la integración del sistema especial de las trabajadoras de hogar en el Régimen General en un plazo máximo de dos años.
- Lucha contra la informalidad en el empleo del hogar a través de: 1) una simplificación de los trámites de contratación y pago de contribuciones sociales que contemple, además, el pago a través de transferencia u otro tipo de sistema que limite la economía sumergida; 2) un aumento de la corresponsabilidad del Estado incrementando la subvención de las cotizaciones sociales de las trabajadoras del hogar.
- Puesta en marcha de campañas públicas para dignificar y revalorar los trabajos de hogar y de cuidado, al tiempo que se concientia a hogares empleadores y trabajadoras sobre sus derechos y responsabilidades.
- La negociación y firma de un convenio laboral del empleo de hogar, para que la consulta a las asociaciones de mujeres trabajadoras sea imprescindible.
- Inicio de un debate social sobre la idoneidad del estatus legal del trabajo de interna.

9

Facilitar el acceso de las personas migrantes a trabajo en condiciones dignas

- Como medida de urgencia, habilitar un proceso de regularización administrativa que permita el acceso al permiso de trabajo por razones extraordinarias de las personas migrantes que viven en territorio español, independientemente de los requisitos que actualmente impone la Ley de Extranjería, como medida imprescindible para facilitar su acceso a empleo formal en condiciones dignas. Para ello, proponemos activar el mecanismo previsto en la Disposición Adicional Primera del actual Reglamento de Extranjería, por el que las actuales circunstancias de naturaleza económica, social y laboral permitirían dictar criterios y procedimientos para otorgar autorizaciones de residencia y trabajo de manera extraordinaria, en el marco de las provisiones del Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo.
- En el corto plazo, revisión de la Ley de Extranjería vigente, flexibilizando los criterios para el arraigo para que respondan a la realidad actual y a las necesidades de las personas migrantes que forman parte de la sociedad española.
- Firmar la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias.
- Firmar acuerdos bilaterales entre países para que se mantengan las prestaciones de jubilación cotizadas en el Estado español, además de reconocerse los complementos.

NOTAS

- ¹ Eurostat. Disponible en: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en
- ² AYALA, L. y CANTÓ, O. (2018), 'Ciclo económico, clases medias y políticas públicas' en 3º Informe sobre la desigualdad en España. Madrid: Fundación Alternativas
- ³ Eurostat. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesov110/default/table?lang=en>
- ⁴ Pobreza como pobreza monetaria relativa, entendida como aquellos hogares cuyas rentas no llegan al 60% de la mediana de ingresos, ajustada a la composición del hogar. Oxfam Intermón, (2020), Una recuperación justa es posible y necesaria. Disponible en: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/informe-pobreza-desigualdad-pandemia-covid-19.pdf>
- ⁵ Ibid.
- ⁶ OIT. 2020. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--es/index.htm
- ⁷ Eurostat. Disponible en: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en
- ⁸ AYALA, L. y CANTÓ, O. (2018), 'Ciclo económico, clases medias y políticas públicas' en 3º Informe sobre la desigualdad en España. Madrid: Fundación Alternativas
- ⁹ Eurostat. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesov110/default/table?lang=en>
- ¹⁰ Pobreza como pobreza monetaria relativa, entendida como aquellos hogares cuyas rentas no llegan al 60% de la mediana de ingresos, ajustada a la composición del hogar. Oxfam Intermón, (2020), Una recuperación justa es posible y necesaria. Disponible en: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/informe-pobreza-desigualdad-pandemia-covid-19.pdf>
- ¹¹ Ibid.
- ¹² OIT. 2020. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--es/index.htm
- ¹³ Eurostat. Disponible en: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en
- ¹⁴ AYALA, L. y CANTÓ, O. (2018), 'Ciclo económico, clases medias y políticas públicas' en 3º Informe sobre la desigualdad en España. Madrid: Fundación Alternativas
- ¹⁵ Eurostat. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesov110/default/table?lang=en>
- ¹⁶ Pobreza como pobreza monetaria relativa, entendida como aquellos hogares cuyas rentas no llegan al 60% de la mediana de ingresos, ajustada a la composición del hogar. Oxfam Intermón, (2020), Una recuperación justa es posible y necesaria. Disponible en: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/informe-pobreza-desigualdad-pandemia-covid-19.pdf>
- ¹⁷ Ibid.
- ¹⁸ OIT. 2020. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--es/index.htm
- ¹⁹ Oxfam Intermón. 2019. Desigualdad 1- Igualdad de oportunidades 0. Inmovilidad social o la trampa de la pobreza. Disponible en: <https://web.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/desigualdad-1-igualdad-opportunidades-0.pdf>
- ²⁰ OIT. 2020. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--es/index.htm
- ²¹ Ibid
- ²² EPA, 1T de 2020. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4226&L=0>
<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4224&L=0>
- ²³ EPA, media 2019
- ²⁴ Funcas (2018), Cómo se reparten los beneficios de las empresas. Disponible en: <https://blog.funcas.es/como-se-reparten-los-beneficios-de-las-empresas/>
- ²⁵ Los economistas Lindbeck y Snower (1988) desarrollaron la teoría del empleo insiders/outside que explica cómo la protección de unos (los insiders o fijos) se hace a costa de la desprotección de otros (los outsiders, parados o personas trabajadoras en la periferia). Los costes de despido y la protección del trabajador provocan que los costes de sustitución de los fijos sean una manera para que los desempleados accedan a un empleo estable.
- ²⁶ La reforma laboral de 2012 redujo la protección de los contratos fijos bajando la indemnización por despido improcedente, que pasó de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, a 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 720 días.
- ²⁷ Cárdenas, L. y P. Villanueva. 2020. 'Flexibilization at the Core to Reduce Labour Market Dualism: Evidence from the Spanish Case' en British Journal of Industrial Relations. Disponible en: doi: [10.1111/bjir.12541](https://doi.org/10.1111/bjir.12541)
- ²⁸ Ibid.

-
- ²⁹ Cárdenas, L. y P. Villanueva. 2020. 'Flexibilization at the Core to Reduce Labour Market Dualism: Evidence from the Spanish Case' en *British Journal of Industrial Relations*. Disponible en: [doi: 10.1111/bjir.12541](https://doi.org/10.1111/bjir.12541)
- ³⁰ Ibid
- ³¹ Del primer trimestre de 2008 al último del 2009, se perdieron en la Euro Zona 3.753.000 empleos, de los que 1.938.000 fueron españoles. Fuente: Eurostat. Disponible en: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_q&lang=en
- ³² Fondo Monetario Internacional. 2020. *World Economic Outlook, April 2020: The Great Lockdown*. Disponible en: <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/WEO/2020/April/English/Ch1.ashx?la=en>
- ³³ Según el VII Convenio Colectivo de Dependencia, un auxiliar de geriatría o gericultor tiene un sueldo base de 997,16 euros. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-12821
- ³⁴ Oxfam Intermón. 2018. Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa. Disponible en: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/OxfamWeb-Documentos/voces-contra-la-precariedad.pdf>
- ³⁵ Encuesta anual de estructura salarial, disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28182>
- ³⁶ Gabinete de estudios USO. 2020. Balance del mercado laboral: 2019, un mal año para el empleo. Disponible en: https://s03.s3c.es/imag/doc/2020-01-23/Estudios_GE15.pdf
- ³⁷ Ibid
- ³⁸ EPA, 1T 2020. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3961&L=0>
- ³⁹ Eurostat. Parcialidad no deseada. Disponible en: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- ⁴⁰ SEPE. 2019. Observatorio de ocupaciones 2018. Disponible en: https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/observatorio_ocupaciones.pdf
- ⁴¹ EPA. Media del 2019.
- ⁴² CC.OO. 2017. Evolución del empleo en el sector sanitario. Disponible en: <https://sanidad.ccoo.es/2fbc9400bb90dd144aed29ea4fcc024c000058.pdf>
- ⁴³ Floren Ferguero (@ffelguero). 11, junio, 2020. Para las comisiones de reconstrucción. Twitter. Disponible en: <https://twitter.com/ffelguero/status/1269944455672586240>
- ⁴⁴ EPA T1 2020. Disponible en : <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4226&L=0> y en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4224&L=0>
- ⁴⁵ Oxfam Intermón. 2018. Si estuviera legalmente remunerado, el empleo del hogar en España equivaldría al 2,8% del PIB. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/legalmente-remunerado-empleo-hogar-espana-pib>
- ⁴⁶ Ibid.
- ⁴⁷ Oxfam Intermón. 2018. Si estuviera legalmente remunerado, el empleo del hogar en España equivaldría al 2,8% del PIB. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/legalmente-remunerado-empleo-hogar-espana-pib>
- ⁴⁸ Ibid.
- ⁴⁹ Oxfam Intermón. 2018. Si estuviera legalmente remunerado, el empleo del hogar en España equivaldría al 2,8% del PIB. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/legalmente-remunerado-empleo-hogar-espana-pib>
- ⁵⁰ Ibid.
- ⁵¹ Pesole, A., Urzú Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018), Platform workers in Europe. Disponible en: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf
- ⁵² Ursula Huws, Neil. H. Spencer, Matthew Coates, Kaire Holts, (2019), The Platformisation Of Work In Europe. Disponible en: <http://unieuropaprojects.org/content/uploads/2019-long-report-platformisation-of-work.pdf>
- ⁵³ *El Gobierno inicia la tramitación de la Ley para acabar con los falsos autónomos* (6 de junio de 2020) en *El Periódico de Cataluña*. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20200606/el-gobierno-inicia-tramitacion-ley-acabar-falsos-autonomos-7989528>
- ⁵⁴ Contabilidad Nacional del INE. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/pib_tabla_cntr.htm
- ⁵⁵ Fondo Monetario Internacional (junio 2020), World economic outlook update. Disponible en: <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/WEO/2020/Update/June/English/WEOENG202006.ashx?la=en>
- ⁵⁶ Banco de España (junio 2020), Proyecciones macroeconómicas de la economía española (2020-2022): contribución del banco de España al ejercicio conjunto de Proyecciones del eurosistema de junio de 2020. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/AnalisisEconomico/AnalisisEconomico/ProyeccionesMacroeconomicas/ficheros/be08062020-proy.pdf>
- ⁵⁷ Desde el 12 de marzo (el 14 se declaró el estado de alarma) y en 22 días se dieron de baja de la Seguridad Social

888.597 personas. Dato obtenido de la comparecencia del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de los Diputados, el pasado 15 de abril de 2020. Disponible en:

<http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento&id=3.776&idContenido=3.689>

⁵⁸ Fondo Monetario Internacional. 2020. World Economic Outlook, April 2020: The Great Lockdown. Disponible en: <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/WEO/2020/April/English/Ch1.ashx?la=en>

⁵⁹ Brindusa, A., A. Lacuesta y A. Regil. 2020. Transferibilidad de habilidades de los trabajadores en los sectores potencialmente afectados tras el Covid-19, Madrid: Banco de España. Disponible en: <https://www.bde.es/ff/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/20/T2/de-scargar/Fich/be2002-art15.pdf>

⁶⁰ Altas y Bajas del Régimen General de la Seguridad Social por Actividad a dos dígitos CNAE-2009 y CNAE-93. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadísticasPresupuestosEstudios/Estadísticas/EST8/EST11>

⁶¹ *Raül Segarra (@Raulsees)*. 11, junio, 2020. *Y, como siempre, ser temporal (indefinido) te da más probabilidades de estar en el grupo de los despedidos (en ERTE)* Twitter. Disponible en: <https://twitter.com/Raulsees/status/1270963339145904128>

⁶² Atendiendo a las diferentes tasas de desempleo existentes por nacionalidad en 2019, de acuerdo con la encuesta de movilidad laboral del Instituto Nacional de Estadística, disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=13574#!tabs-tabla>. Este coeficiente se ha obtenido a partir del resultado de una regresión lineal sobre los datos de los últimos 10 años

⁶³ La ultraactividad hace referencia al periodo durante el que se negocia el nuevo convenio colectivo durante el cual se prorrogan las condiciones del anterior, tanto en los derechos como en las obligaciones.

© Oxfam Intermón junio 2020

Este documento ha sido escrito por Liliana Marcos. La autora agradece la colaboración y comentarios de Lara Contreras, Eva Garzón, Iñigo Macías, María Herranz, Alex Prats y Enrique Maruri. Especial agradecimiento a las personas que cuentan aquí sus historias y las organizaciones del Programa Doméstico de Oxfam Intermón que han compartido su tiempo y conocimiento con nosotras.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor póngase en contacto con msambade@oxfamintermon.org

Esta publicación está sujeta a copyright pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con msambade@oxfamintermon.org

La información en esta publicación es correcta en el momento de enviarse a imprenta.

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 19 organizaciones que trabajan juntas en más de 90 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio, para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza. Para más información, escribir a cualquiera de las organizaciones o ir a www.oxfam.org

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)

Oxfam América (www.oxfamamerica.org)

Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)

Oxfam-en-Bélgica (www.oxfamsol.be)

Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)

Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)

Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)

Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)

Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)

Oxfam México (www.oxfamMexico.org)

Oxfam New Zealand (www.oxfam.org.nz)

Oxfam Novib (Países Bajos) (www.oxfamnovib.nl)

Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)

Oxfam Sudáfrica (www.oxfam.org.za)

Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)

Oxfam IBIS (Dinamarca) (www.oxfamibis.dk)

Miembro observador:

KEDV (Oxfam Turquía)

Oxfam India (www.oxfamindia.org)

Oxfam Intermón (España) (www.oxfamintermon.org)

Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)

Imagen: GarryKillian



OXFAM
Intermón