



# Una pesadilla que no cesa

La precariedad laboral ha truncado los sueños de la generación más preparada de la Historia

**Jóvenes sin formación ni estudios superiores; trabajadores de más de 45 años con gran experiencia y familias a su cargo; alumnos recién licenciados y graduados tras toda una vida estudiando y adquiriendo conocimientos; mujeres que se quedan embarazadas, e incluso que sin quedarse, la sufren por el hecho de serlo. Nadie escapa al drama de la precariedad. Tras pasar por la más grave crisis económica desde el crack del 29, el panorama laboral sigue siendo terrible para amplias capas de la sociedad española.**



“De poca estabilidad o duración” y “Que no posee los medios o recursos suficientes” son las dos primeras acepciones del término “precario” en el diccionario de la Real Academia Española. “Que se tiene sin título, por tolerancia o inadvertencia del dueño”, la tercera. “Docente que ocupa un cargo provisionalmente” es la cuarta definición, en este caso proveniente del habla uruguaya.

Poco estables, sin recursos suficientes y de forma provisional son los trabajos que se están creando al albur de las dos últimas reformas laborales (2010 la aprobada por el gobierno del PSOE, y 2012 la que llevó a cabo el gabinete de Rajoy).

El panorama tras la crisis económica, de la que el gobierno actual considera que ya hemos salido, no es ni mucho menos alentador para una serie de colectivos que son, según datos de la Agencia Tributaria, una parte muy importante de la población española. Y es que en su último informe sobre el mercado laboral, publicado en noviembre pasado año 2014, el organismo tributario indica que un 34% de los trabajadores españoles cobra igual o menor sueldo que el permitido según el Salario Mínimo Interprofesional. En el caso de los jóvenes la cifra se amplía: el 86% de los menores de edad que tienen empleo, el 74,7% de los que tienen entre 18 y 25 años, y el 38% de los trabajadores entre 26 y 35 años son “seiscientoseuristas”.

Una situación motivada por el crecimiento exponencial de los contratos a tiempo parcial y temporales, gracias al espaldarazo que el Gobierno y la legislación han dado a este tipo de relación laboral, de la cual no escapan los trabajadores del resto de estratos de

edad: el 28,7% de los empleados de entre 36 y 45 años y el 25% de los que tienen 45 o más tampoco ganan más de 648,60 euros. En total, 5.752.040 trabajadores.

Pero, ¿es esto salir de la crisis? Andrés Guerra, empleado de la cadena de panaderías Polvillo, se encuentra dentro de esa estadística. Gana 650 euros, y no está de acuerdo con los cantos de sirena del Gobierno: “No creo que hayamos salido de la crisis. Pienso que el Gobierno siempre nos está vendiendo la moto. No pueden ir diciendo que va a bajar el paro y subir el empleo y la economía, cuando lo que hacen es crear contratos por horas, días, semanas o como mucho meses. Y eso no es subir el empleo, es darle una botella de oxígeno a alguien que la necesita y luego quitársela”.

En la misma tónica se expresa Nuria López, secretaria de Empleo y Política Institucional del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) en Andalucía, al analizar en una rueda de prensa el informe que el Observatorio Argos de la Junta de Andalucía elabora cada año con las diez ocupaciones laborales más destacadas. Para López, la creación de más contratos el pasado 2014 (un 12,31% más de altas laborales en el Servicio Andaluz de Empleo – SAE –) no significa una mejor calidad del empleo. Asevera que “tan solo el 5,6% de los contratos creados fueron indefinidos”, y añade que del restante 94,4% de temporales “la Junta de Andalucía no especifica si esa temporalidad fue por días o por horas”. López lanza una pregunta envenenada para quién quiera recogerla: “¿De qué tipo de contratación estamos hablando?”

Andrés, que explica con aire re-

## MÁS DE CINCO MILLONES DE TRABAJADORES EN ESPAÑA GANAN SUELDOS INFERIORES AL SALARIO MÍNIMO

### PÁGINA ANTERIOR

**En directo:** Manifestaciones en favor de una vivienda digna en Sevilla.

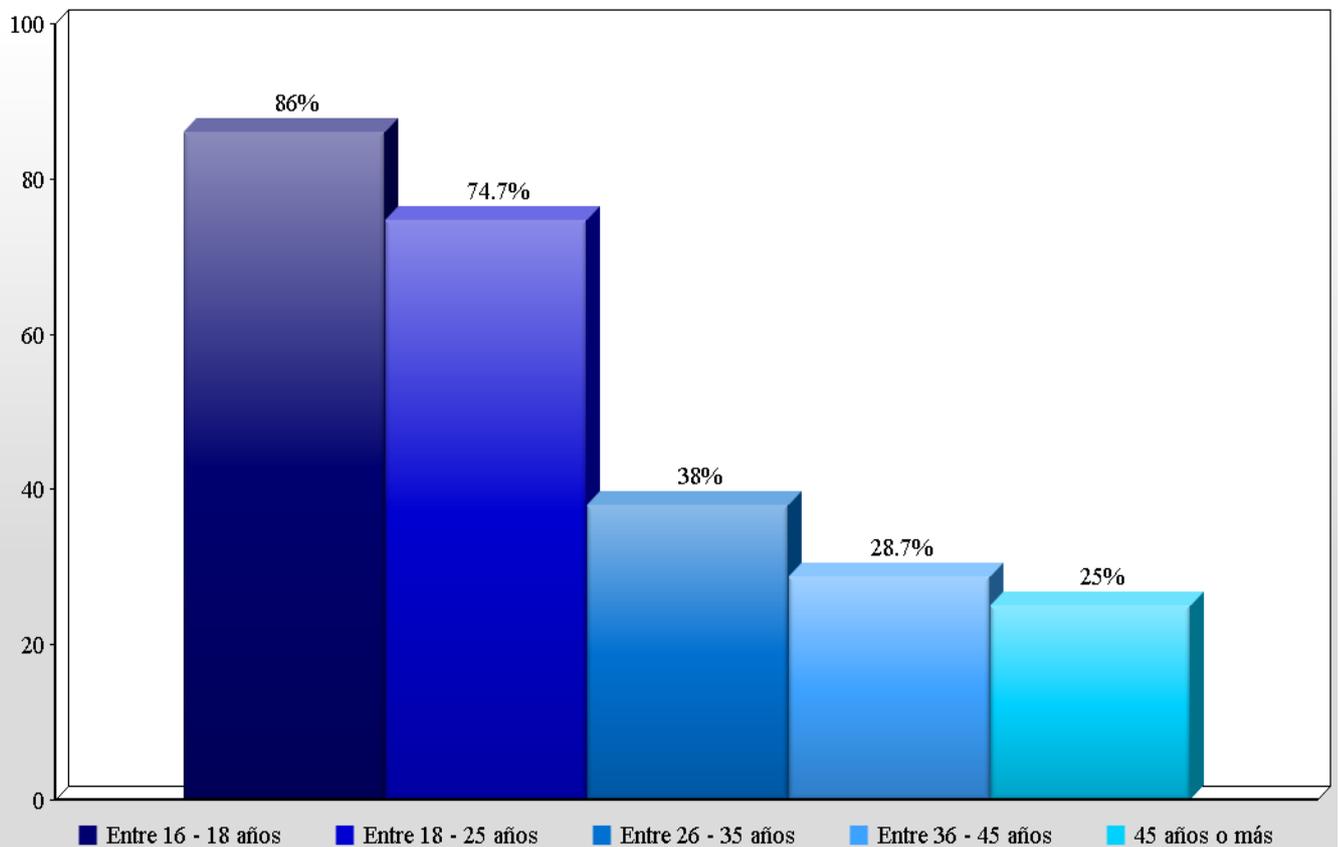
### PÁGINA SIGUIENTE

**Superior:** Andrés Guerra, panadero en Polvillo.

**Inferior:** Gráfico de análisis del mercado laboral



### TRABAJADORES ESPAÑOLES CON SUELDOS INFERIORES AL SMI



Fuente: Elaboración propia en base a informe de la Agencia Tributaria de noviembre del 2014

signado su situación laboral, da las claves de esa respuesta. Sufre en sus carnes un tipo de empleo que, sin duda, no puede calificarse de mejor manera que de precario. “Me pagan 650 euros al mes y trabajo seis días a la semana, descansando uno al azar. Es la empresa la que elige siempre cuándo puedo descansar, por lo que muchos fines de semana también tengo que trabajar”. ¿Y las vacaciones? “En muchas ocasiones la empresa te indica <<te tocan vacaciones>>, y no tienes la opción de elegir las”.

Con Andrés se abre una nueva dimensión en el concepto de precariedad laboral: no es sólo un salario bajísimo (aunque legal, por supuesto) sino también unas condiciones de descanso pésimas y

*Andrés: “Esto no es subir el empleo, es darle y luego quitarle una botella de oxígeno a quién la necesita”*

a elección del empresario. En su caso, como en el de otros muchos, los trabajadores desconocen lo que el convenio colectivo de su sector indica respecto a este tipo de condiciones laborales.

Porque en concreto el convenio colectivo de las panaderías de Sevilla, vigente hasta 2013 aunque prorrogado hasta nueva firma (los empresarios y sindicatos no se han puesto de acuerdo desde entonces para acordar uno nuevo), indica que “los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales de 31 días naturales, que serán disfrutadas preferentemente en verano”.

¿Cómo es posible que las normas laborales pactadas entre los empresarios y los representantes de los trabajadores no se cumplan?

Carlos Aristu, responsable de Acción Sindical y Política Sectorial de CC.OO. en Sevilla, explica el problema que existe con el cumplimiento de los convenios.

Lo hace sentado en una cafetería, paradigma del empleo precario y a su vez del sector servicios, motor de la cacareada “recuperación económica” pregonada por el presidente Rajoy:

“Una empresa puede hacer por la vía fácil un descuelgue de convenio, con un procedimiento relativamente sencillo. Un ejemplo real ha ocurrido en el sector de las farmacias de Sevilla, que hasta el momento tenía su convenio colectivo estatal, con unas condiciones relativamente estables, aunque sin ser nada del otro mundo. El trabajador que despacha en la farmacia tiene una serie de condiciones. Es un sector poco sindicalizado porque las farmacias son en su mayoría empresas pequeñas e individuales. Nos consta que un asesor laboral ha ido empresa por empresa, ha sentado a los farmacéuticos y les ha dicho que solo con que los trabajadores firmen un papelito, él lo registra en la delegación de empleo y eso descuelga a la empresa de su convenio y permite pagar lo que considere oportuno a estos trabajadores”.

Un administrativo, según el convenio de farmacias, debe cobrar 1.076 euros al mes en catorce pagas. Sin embargo, muchos de ellos no van a poder hacerlo. ¿Llevaron a cabo el descuelgue esos empresarios? Aristu (CCOO), con un aire de cierta resignación en su rostro, lo confirma: “Un número importante de farmacéuticos lo han hecho, y nos hemos encontrado con un volumen importante de trabajadores de farmacias en Sevilla que hoy ya no tienen convenio

colectivo”.

La pregunta que cabe plantearse ahora es por qué esos trabajadores firmaron el papel que les descolgaba de su convenio y les hacía perder salario y condiciones laborales. Andrés, el empleado de *Polvillo*, resume la situación del trabajador frente al empresario en este tipo de contextos laborales: “Tú a un supervisor o a tu mismo jefe, o a un comercial, no le puedes exigir porque te dicen <<Venga, hasta luego, Lucas>>”. Menos irónico y con más diplomacia, sentencia el sindicalista Aristu: “Por la vía del miedo, se les ha sentado y coaccionado con firmar el papel o irse por la puerta”.

*Aristu (CC.OO.): “Un número importante de trabajadores de farmacia se ha quedado sin convenio colectivo”*



La situación de estos trabajadores precarios, con convenios que no se cumplen y se convierten en papel mojado, es mala, pero peor aun es la de aquellos desempleados que, además de haber perdido su puesto de trabajo, también han visto desaparecer su prestación.

La tasa de cobertura de los desempleados con prestaciones ha caído hasta el 55,7% en el mes de febrero (en la fase más aguda de la crisis, se situó en el 80,8%) quedando en su nivel más bajo desde octubre de 2001, según los datos del Ministerio de Empleo. Es decir, que casi 45 de cada 100 parados españoles no tienen prestación, a pesar de que muchos de ellos han trabajado con anterioridad. Una cifra que en el caso de Andalucía as-



MÁS DE LA MITAD DE LOS  
ANDALUCES DESEMPLEADOS  
NO TIENE NINGÚN TIPO DE  
PRESTACIÓN

PÁGINA ANTERIOR

**En directo:** Carlos Aristu (CC.OO.) en la manifestación del 1 de Mayo.

PÁGINA SIGUIENTE

**Superior:** Gráfico de las prestaciones por desempleo en Andalucía.

**Inferior:** Gráfico de las prestaciones por desempleo en España.

ciende al 54,3% de desempleados sin cobertura, según un informe sobre los efectos de la reforma laboral de 2012 publicado por el sindicato.

Hay que tener en cuenta que el tiempo máximo de disfrute de una prestación por desempleo es de dos años, y que a partir de entonces, y solo en el caso de tener cumplidos los 45 años, se tiene derecho a cobrar la Renta Activa de Inserción (RAI), que de todos modos se extingue a los 11 meses.

Los desempleados de larga duración, así como los jóvenes que se inscriben como demandantes de empleo por primera vez, se encuentran en un callejón sin salida: no encuentran empleo, ni tienen derecho a una subvención del Estado, ni tienen ingresos de otro tipo, por lo que acuden al apoyo familiar o a la economía sumergida. Así, el número de beneficiarios de algún tipo de prestación sigue bajando, y en el mes de febrero se situó en 2.372.615 personas, con un descenso del 13,7% respecto al mismo mes del pasado año 2014. Son, además, las prestaciones de mayor cuantía las que más se reducen (un 22,6%), en la mayoría de los casos porque eran las que cobraban los trabajadores que habían cotizado más tiempo y más dinero y que ahora, tras estar más de dos años parados, pierden su ayuda.

Esta situación ha provocado que las ayudas al desempleo sean ahora más bajas. No solo hay menos beneficiarios, sino que también hay menos dinero para cada uno. El gasto medio es de 811 euros por cada parado con prestación, con un descenso del 4,7% respecto a 2014 y del 11,4% comparando con las cifras del 2013. Es un reflejo de un panorama general que es, evidentemente, de recorte del gasto en

prestaciones de desempleo: al darse menos ayudas y de menor cuantía, el gasto total ha descendido, en concreto hasta 1.881 millones de euros (un 17,8% menos). Es la cifra más baja desde el inicio de la crisis.



¿Y los planes de ayuda a la creación de empleo puestos en marcha por las autoridades públicas? La Unión Europea aprobó en el año 2013 que los fondos sobrantes de los presupuestos comunitarios para el período 2007-2013 se destinasen a la creación de empleo para jóvenes desempleados. El dinero se destinó a “los Estados Miembros con mayores tasas de paro”, entre los que, tristemente, se encuentra España. En un decreto ley de junio del pasado 2014 la Junta de Andalucía, que tiene las competencias regionales en materia de empleo, puso en marcha con los fondos que le tocaban el Programa Empleo Joven.

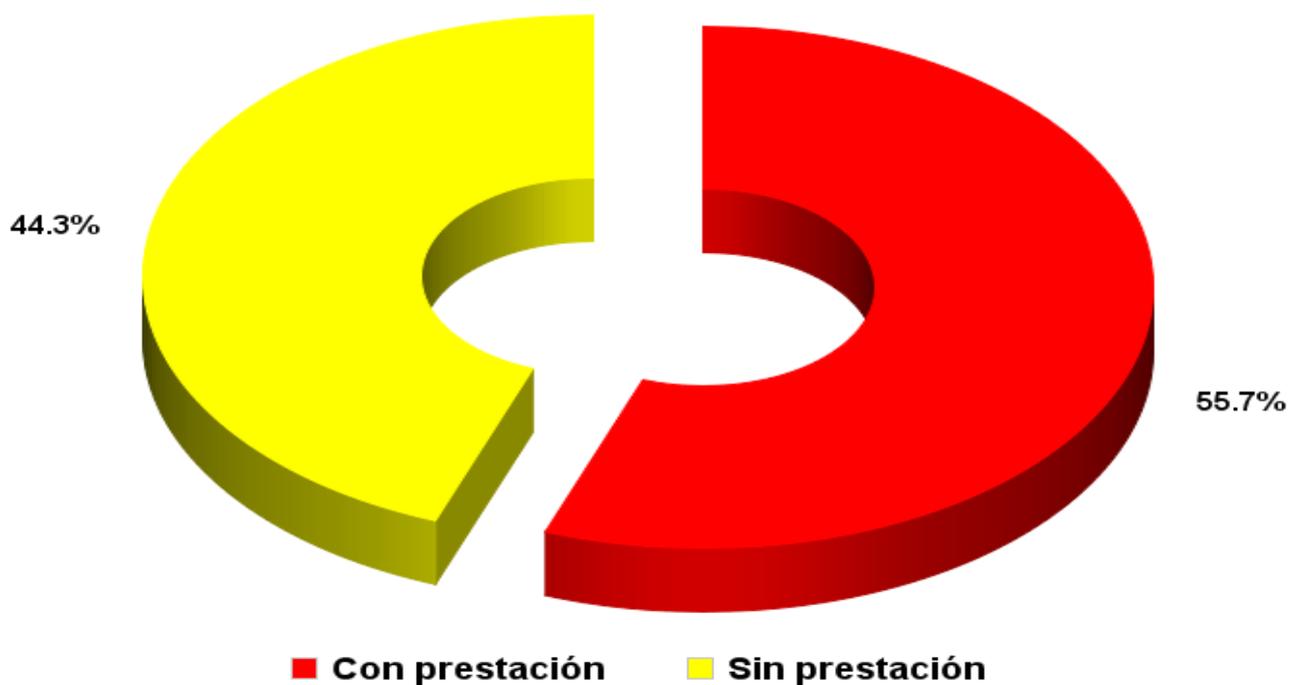
La medida más importante para la incentivación de la contratación juvenil, dentro de este decreto, fue la creación de un Bono de Empleo Joven destinado a la creación de “contratos celebrados a jornada completa (4.800 euros de bono), y para contratos formalizados al 50% de la jornada laboral (2.400 euros)”, según se especifica en la Oficina Virtual de Empleo de la Junta de Andalucía. *A priori*, las condiciones laborales del contrato parecían claras, a tenor de lo publicado tanto en el decreto como en el portal del organismo público: “Las entidades contratantes de una persona titular del Bono Empleo Joven deberán formalizar un contrato de trabajo, por un período mínimo

## PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN ANDALUCIA



Fuente: *Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Empleo*

## PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN ESPAÑA



Fuente: *Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Empleo*



“FIRMAMOS LOS CONTRATOS  
SIN PODER LEERLOS Y NOS  
QUEDAMOS SIN VACACIONES Y  
SIN SUBSIDIOS”

#### EN ESTA PÁGINA

**En directo:** Trabajadores del Bono de Empleo Joven en manifestación frente al Ayuntamiento de Sevilla.

#### PÁGINA SIGUIENTE

Asamblea informativa de este colectivo apoyada por el sindicato CC.OO. (Foto cedida por el sindicato)

de doce meses, a jornada completa o a media jornada”.

Sin embargo, pronto empezaron los problemas y son ya muchos los afectados por un tipo especial de precariedad que puede denominarse “subvencionada”. El período mínimo de doce meses no ha sido respetado, y pronto el listón se rebajó hasta los seis. Pero tampoco se cumple en muchos casos con este mínimo legal. El propio Ayuntamiento de Sevilla contrató en virtud del Bono de Empleo Joven a más de mil de empleados que reclaman ahora que se cumpla ese semestre laboral para poder acceder, posteriormente, a un subsidio de desempleo.

“Las propias administraciones nos dejarán sin subsidio al incumplir el decreto de convocatoria para retrasar nuestra contratación”, afir-

man los afectados en un comunicado público. La situación es tal que, como denuncian, “se ha dejado a la mayoría de personas contratadas a días de conseguir contratos de seis meses”.

Los trabajadores afectados han salido ya en dos ocasiones a la calle para manifestarse contra la precariedad que sufren (el 26 de marzo y el 16 de abril). Comenzaron a reunirse y a organizarse el 6 de marzo, en una asamblea de trabajadores del Programa Empleo Joven del Ayuntamiento de Sevilla, convocada por la sección sindical de Comisiones Obreras. Ya entonces tuvieron problemas para convocar el encuentro (el personal de Recursos Humanos del consistorio sevillano no emitió la autorización hasta que finalizó la asamblea), pero la situación de inestabilidad



laboral venía de mucho antes.

Desde la firma del contrato, que los trabajadores denuncian que fue “de forma masiva y apresurada, sin apenas poder leer con detenimiento el papel”, la precariedad ha sido la norma. Se les obligó a firmar las vacaciones prefijadas, con la curiosa coincidencia de que tuvieron lugar precisamente durante el tiempo que transcurrió entre la firma del contrato y la entrada efectiva en los centros de trabajo. “No hemos podido disfrutar, en la práctica, de un verdadero descanso vacacional”, sentencia el comunicado de los trabajadores.

Un programa de empleo que en teoría debía buscar la empleabilidad e inserción de los beneficiados por el bono, se ha convertido desde el principio en una muestra de la precariedad y de entidades (en

este caso, y para más *inri*, públicos) que buscan las triquiñuelas legales para beneficiarse de unos fondos que les permiten contratar a trabajadores gratis. Relaciones laborales que, al haber empezado más tarde de lo que especificaba el decreto, van a dejar a los trabajadores sin derecho a subsidio y sin haber disfrutado vacaciones.

El Ayuntamiento de Sevilla no solo no aumentó la cuota a recibir de los empleados con un porcentaje extra de sueldo (como sí hicieron otros muchos municipios andaluces), sino que en muchas ocasiones no cedió a los empleados los materiales y herramientas necesarias para su trabajo.

La lista que da la asamblea de trabajadores es larga, pero son destacables los casos de “limpiadores sin guantes ni escoba”, “oficinas

sin mobiliario ni ordenadores y sin calefacción en pleno invierno”, “pintores sin brochas ni pintura” o “fotógrafos que tienen que usar sus propios equipos para trabajar”.

Lo que hubo de ser un programa de inserción laboral juvenil se ha convertido, al menos en Sevilla, en una contratación chapucera y sin coste de trabajadores que, al no aplicárseles el convenio colectivo de empleados públicos del ayuntamiento, pierden todos sus derechos y ven su trabajo degradado. Desde la firma de su contrato hasta el fin del trabajo, y el no disfrute del subsidio: la precariedad sigue cobrándose víctimas.



Y otro trabajador que se considera perjudicado por condiciones laborales precarias es Antonio, alias de un técnico de telefonía de 26 años cuyo nombre real prefiere no revelar por temor a presiones de su empresa. Ha trabajado anteriormente para subcontratas de telefonía como *Saitel* y *Cetransa*, pero también en sectores que nada tenían que ver su formación: ha sido repartidor en *Telepizza* y empleado en hipermercados como *Carrefour* e *Hipercor*.

Y siempre con contratos temporales, en el drama de los jóvenes españoles que se ven sumidos en un marasmo, un bucle de temporalidad del que a veces es muy difícil

**Aristu (CCOO): “Los conatos de empleo creados generan inestabilidad en la economía”**

salir. “Siempre he tenido contratos por obra y servicio, a pesar de todos los años que llevo trabajando en distintas empresas”, dice Antonio, aunque luego recuerda una ocasión en que sí tuvo contrato indefinido: “Es cierto que en *Telepizza* me hicieron un contrato indefinido. Pero era un contrato de 45 minutos al día, 11 horas a la semana, era muy precario”.

Ha trabajado anteriormente para subcontratas de telefonía como *Saitel* y *Cetransa*, pero también en sectores que nada tenían que ver con su formación: ha sido repartidor en *Telepizza* y empleado en hipermercados como *Carrefour* e *Hipercor*, y siempre con contratos temporales. Es el drama de los jóvenes españoles que se ven sumidos en un marasmo, un bucle de temporalidad del que a veces es muy difícil salir.

Los contratos por horas (e incluso minutos) son muy habituales en los últimos años. Así son, en muchas ocasiones, los prototipos de empleo que se han creado durante el gobierno de Rajoy. Una política laboral que el sindicalista Carlos Aristu denomina de “creación de conatos de empleo” y que no genera estabilidad en la economía: “No se puede considerar que una persona que trabaja tres días con una jornada parcial, y cobrando un 40% menos de lo que cobraba antes una persona en el mismo puesto de trabajo, sea crear empleo”, sentencia Aristu.

Tampoco Antonio considera, desde su trabajo precario en la empresa de telefonía, que se esté creando empleo de calidad. Cuestionado por los datos sobre la creación de puestos de trabajo que difunde el Gobierno, responde: “Son datos erróneos o falsos. Yo también bajo el paro contratando a ocho personas una hora cada uno, ya tengo a ocho personas menos en las estadísticas oficiales (del desempleo). Cuando lo que tienen que hacer es sacar a ocho, o al menos a seis, y con un sueldo en condiciones”.

Durante toda la entrevista para la realización de este reportaje, Antonio expresa de forma constante su insatisfacción por varios factores distintos de su circunstancia laboral, no solo en cuanto a su salario.

Uno de ellos, la movilidad laboral. No pudo encontrar empleo de calidad en su sector en su ciudad natal, Sevilla, y ha tenido que emigrar de forma interna para mejorar su vida: “Vivo solo, porque tuve que desplazarme para mi empresa de una provincia a otra distinta. He cambiado tres veces de ciudad para trabajar, he vivido ya en cuatro lugares distintos, y en ninguno

puedo encontrar una estabilidad laboral, ni comprarme una vivienda, ni puedo empezar a hacer una vida como siempre se ha hecho antes, como pudieron hacer mis padres, por ejemplo”.

Una precariedad que el sector empresarial analiza desde el punto de vista de la flexibilidad y la movilidad. Una visión que contrasta con la que, irónicamente, sentencia Antonio con cierto deje de enfado: “Sí, en cierto modo eso es precariedad. Pero en mi ciudad natal no hay trabajo, y hay que buscarse las habichuelas y si te tienes que ir a Rusia, pues a Rusia, y si te tienes que ir a Alicante, pues a Alicante. O como decía el de la CEOE, a Laponia”.

Esta generación, la primera que se recuerda en la historia democrática española que va a vivir en peores condiciones que sus padres, ha sido catalogada también, y no sin razón, de ser la más preparada de la historia. Desde luego, en recursos educativos y fondos gastados en su formación, lo es, sin lugar a dudas.

Antonio es un exponente de ello. Tiene estudios de Formación Profesional de Informática, Microinformática, Redes y Ofimática. Conocimientos de inglés y un currículum “siempre orientado al mundo de las nuevas tecnologías de la información”.

Porque él lo tuvo claro durante su etapa de estudiante, y quiso formarse en un sector en auge y del que se esperaba que diera puestos de trabajo de calidad: “Empecé formación profesional porque tanto mi orientador laboral como desde el Gobierno se decía que lo que hacían falta eran técnicos y trabajadores de campo. Yo me hice técnico y especialista en algo que

me gustaba, pero hasta la fecha no he trabajado en nada de lo que he estudiado”.

En muchos países de Europa con esa formación y teniendo tan claro el sector en el que se mueve, es más que probable que sus condiciones laborales fueran mejores. Es por ello que no sorprende que, cuestionado sobre si se plantea marcharse del país, Antonio no lo dude: “Si me plantearan una oportunidad laboral en otro país, ya fuera Dinamarca o Perú, yo creo que me iría”. Sin embargo, es pesimista con la situación laboral de otras áreas del planeta: “Creo que en todos lados es lo mismo, el mismo perro con distinto collar”.

*Antonio: “Hasta la fecha no he trabajado en nada de lo que he estudiado”*

Su manera de hablar es lenta y pausada, en cierto modo porque se sabe protegido por el anonimato de la fuente que ha solicitado. Quizás por ello no dude en sus respuestas ni se piense demasiado lo que opina sobre las empresas para las que ha trabajado. Antonio es, sin embargo, radicalmente pesimista y tiene una actitud resignada respecto al futuro. Preguntado sobre si podremos recuperar la situación económica anterior a la crisis, es tajante y, como si fuera San Pedro acusado de ser discípulo de Cristo, niega tres veces: “No, no, no. Vamos a ir perdiendo cada vez más derechos, es lógico. Si una empresa puede ganar más lo va a ganar porque para eso la monta el dueño. La lógica de ellos es: <<Yo no monto una empresa para que tú te compres un Audi, monto una empresa para que el Audi lo tenga



## Huelga indefinida para acabar con la temporalidad

- El paro, convocado desde el 28 de marzo, no tiene fecha de finalización prevista.
- Iniciada por trabajadores de las subcontratas de Telefónica, la huelga se ha extendido por todo el país.

“Sus beneficios son nuestra precariedad” es el lema escogido por las plantillas de las subcontratas de *Telefónica-Movistar*, y que refleja la situación laboral que padecen. Los trabajadores de *Abentel*, *Abengoa*, *ITC*, *Cobra*, *Cotronic*, *Liteyca*, *Teleco*, *Elecnor*, *Montelnor* y *Comfica* iniciaron el pasado 28 de marzo una huelga indefinida en defensa de sus derechos laborales y para exigir una mejora de sus condiciones de trabajo.

Hasta hace dos años, los trabajadores de las subcontratas trabajaban seis días a la semana, descansaban el domingo y cobraban alrededor de 900 euros. Tras un recorte efectuado por la dirección de *Telefónica-Movistar*, pasaron a ganar 600 euros y a perder el día de descanso que tenían, con un contrato revisado a la baja.

Además, la compañía telefónica

ha creado a lo largo de los últimos años, y aprovechando las posibilidades que abrió la reforma laboral de 2012, una estructura pensada y efectuada para favorecer la temporalidad y poner más difícil a los empleados su unión y lucha sindical.

Por el mismo servicio técnico, algunos empleados suscribieron contratos de autónomo por obra y servicio, asumiendo los gastos de transporte, material y las tasas mensuales de autónomo. Otros, encadenan distintos modelos de contratos temporales y a tiempo parcial. En la mayoría de los casos, los trabajadores están asegurados cuatro horas cuando soportan jornadas diarias de entre 12 y 14 horas, según denuncian sus sindicatos. El objetivo de las protestas es igualar condiciones con los trabajadores con los fijos de *Movistar*.

“VAMOS A IR PERDIENDO CADA VEZ MÁS DERECHOS. SI UNA EMPRESA PUEDE GANAR MÁS LO VA A GANAR”

PÁGINA ANTERIOR

Trabajadores de las subcontratas de Telefónica manifestándose en Madrid.

PÁGINA SIGUIENTE

**Superior:** Luis Alberto, durante una de sus prácticas laborales de la carrera.

yo>>”.

En su respuesta se destila ironía a dos bandas: una crítica a los excesos que algunos trabajadores hicieron en épocas de vacas gordas, y un reconocimiento a la normalidad que tiene en la sociedad de mercado el enriquecimiento a costa del prójimo. Es sin embargo muy crítico con los responsables de esta situación: “el problema es que quien tiene que ponerle puertas al campo no se las pone, porque muchas veces ellos son también dueños de esas empresas”. Se refiere, obviamente, a los tan criticados políticos que son a su vez dueños o miembros del consejo de administración de grandes empresas.

Antonio lanza otro dardo envenenado: “No son tontos, y no se van a poner una ley que perjudique a su propia empresa. Si el que pone las normas es dueño de una empresa que paga 800 euros a sus trabajadores, no va a aprobar una ley para que desde ese momento se les pague el doble”.

Ha perdido la esperanza en que algo cambie y cuestionado sobre la alternativa de Syriza en Grecia es categórico: “se va a comer lo mismo que se comió Mahoma”.

• • • • •

Menos resignado y con más esperanza en el cambio de esta situación se muestra Luis Alberto, monitor de una piscina y un gimnasio en una urbanización privada. Sin embargo, también pide que no mencionemos el nombre de su empresa porque no quiere tener problemas en el trabajo. Responde, sin embargo, de otro talante cuando se le pregunta sobre si cree que

en el futuro las cosas cambiarán a mejor: “Hombre, yo espero que sí, estoy convencido de que sí, que a la larga esto va a tener que cambiar porque no es sostenible”.

Luis Alberto tiene 26 años y completó un Grado Superior de Formación Profesional para hacerse monitor de actividades deportivas, estudios que acabó con 21 años. Compatibilizó empleos temporales para poder pagarse la carrera de Fisioterapia desde el año 2009: “Cuando empecé a trabajar lo que buscaba era un trabajo que pudiera permitirme mantener un dinero para mis gastos de invierno”, explica.

En el año 2011 volvió a ser contratado por la misma empresa: “He seguido empleado con ellos en años y periodos sueltos de tiempo”. Ahora busca estabilidad y un sueldo que le permita tener una vida normal y unos estudios universitarios de la rama de sanidad. Inició la carrera de Fisioterapia pero le queda un año por terminar. Sin embargo con la subida de las tasas universitarias y la enorme dificultad de acceso a las becas, no puede permitirse “el lujo de terminarla”, razona Luis Alberto.

Sin embargo, sus condiciones de trabajo son de todo menos estables. Señala indignado su papel en la empresa: “soy el correturnos y el que peores condiciones de trabajo tiene en estos momentos”. Cuestionado por el salario que percibe al mes, sonríe con ironía y se levanta de su asiento. Ha solicitado hacer la entrevista en su casa para sentirse más cómodo, pero en el fondo lo que quería era poder mostrar una prueba real de la nómina que percibe. De un salto se incorpora del sofá y rebusca en una carpeta que tiene en su dormitorio. Vuelve con



la nómina del último mes, marzo.

“Mira, esto es lo que he ganado este mes”. Señala el importe total a percibir, 84 euros. ¿Eso es todo? “Sí, supuestamente me pagan la ropa y el transporte, y también tengo metida en la nómina las pagas extraordinarias de verano y Navidad prorrateadas, pero yo no noto esos complementos. Cobro mis 4,5 euros la hora y ya está”. Cuando comenzó en la empresa, hace ya cinco años, la hora “se pagaba a 5 euros”. Además, en ese momento estaba contratado “de forma completa” los tres o cuatro meses estivales. En la actualidad, lo habitual es que la misma mañana de trabajo, cuando está en su domicilio, le llamen para incorporarse un par de horas después al centro de trabajo. Esto le imposibilita poder llevar un ritmo normal y compatibilizar

el trabajo con la vida personal.

En su situación, no puede pagar los gastos de la casa y la emancipación es poco más que un sueño: “Yo vivo ahora mismo con mi madre y de lo que gana ella. El dinero que entra de mi trabajo es para mis gastos personales. Si mi madre no estuviera no sé qué sería de mí ahora mismo”, afirma Luis Alberto con un deje de angustia en su voz.

Su situación no es distinta de la del panadero de *Polvillo* Andrés, que también vive con su madre ante la imposibilidad de poder costearse una vivienda propia.

Y de hecho, tanto Luis Alberto como Andrés, son la regla y no la excepción. La tasa de emancipación de los jóvenes andaluces de entre 16 a 29 años es del 19,9%, dos puntos por debajo de la media nacional, según el Observatorio de

Emancipación de Andalucía para 2014 elaborado por el Consejo de la Juventud de España (CJE).

A pesar del aumento en la venta de pisos y del repunte del número de hipotecas contratadas (un 29,9% más en el mes de febrero de este año con respecto al mismo mes de 2014, según los datos del Instituto Nacional de Estadística), los jóvenes no están saliendo de casa y yéndose a vivir de forma independiente.

De hecho, del total de 1.3 millones de andaluces con una edad comprendida entre este rango, solo 268.000 han conseguido emanciparse, una cifra que ha descendido respecto al año 2013 y que de hecho no ha parado de bajar desde el inicio de la crisis.

El Gobierno de España, además, retiró en el año 2013 la Renta Bá-

“LA ALTA TASA DE  
TEMPORALIDAD DE LA  
POBLACIÓN JOVEN DIFICULTA  
SU EMANCIPACIÓN”

PÁGINA SIGUIENTE

**Superior:** Gráfico de la tasa de emancipación de la población joven andaluza

sica de Emancipación (RBE), una ayuda directa del Estado por valor de 210 euros mensuales para los jóvenes de entre 22 y 30 años. El ejecutivo nacional ya la redujo a 147 euros al mes el año 2012. El razonamiento del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso fue que los compromisos de gastos y obligaciones para la ayuda a la vivienda eran “inasumibles en el marco de las restricciones presupuestarias”.

El Observatorio denuncia en la introducción del documento que “la alta tasa de temporalidad entre la población andaluza asalariada de menos de 30 años, del 64,7%, limita la realización de proyectos de emancipación residencial a medio-largo plazo”. El informe sentencia que el problema de la temporalidad, causante de la dificultad para lograr la independencia residencial, “es uno de los factores de precariedad laboral”.

Añade más perspectivas negativas que los jóvenes menores de 29 años tienen para poder lograr una vida independiente y estable: “la baja capacidad adquisitiva de las personas jóvenes asalariadas” dificulta esta misión vital. El estudio proporciona otras cifras que explican de manera más pormenorizada esta situación.

Así, los jóvenes de 16 a 29 años gastan de media más de la mitad de su sueldo (algo más del 50%) en pagar la hipoteca o el alquiler de su domicilio, una cifra que se sitúa en el 70% en el caso de los andaluces de entre 16 y 24 años. Además, las viviendas que consiguen encontrar y habitar estos precarios juveniles son de un tamaño realmente pequeño. Es lo que el Observatorio de Emancipación ha venido a llamar “superficie máxima tolerable para

una persona joven asalariada”, y que en el caso de la región andaluza se encuentra en los 55 metros cuadrados en el caso de compra de vivienda, y los 43 metros cuadrados cuando se refiere al alquiler.



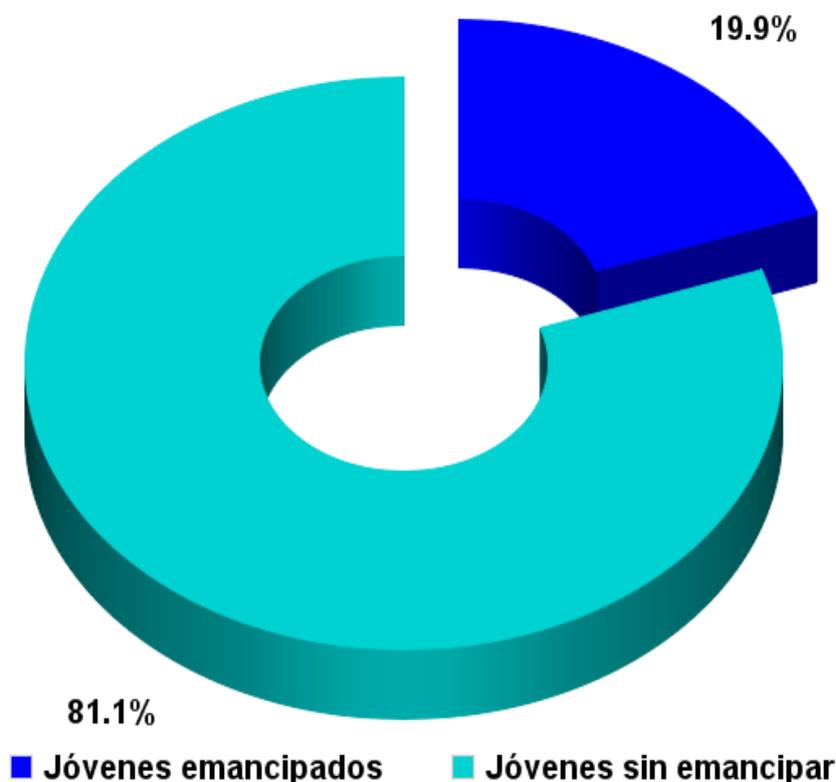
Y otro trabajador que sufre la precariedad en primera persona y que es víctima de esta pesadilla es Gabriel Camacho. Él, sin embargo, sí está emancipado, tiene novia y una niña recién nacida. Gabriel no tiene problemas en que se sepa su nombre ni tampoco el de la empresa para la que trabaja de guarda nocturno, Estaciones de Servicio Isbilya.

Una gasolinera con la que lleva siete años de relación laboral, todo un logro en comparación con otros entrevistados. Sin embargo, su situación no es ni mucho menos estable: “Yo echo 60 horas semanales cobrando lo mismo que un expendedor que echa 40. Y descanso solo un día a la semana”, explica Gabriel, con un tono mordaz e irónico.

Habla con voz de trueno, con prisa y trastabillándose, como si no quisiera que se quedara en el tintero ninguna de las características de su trabajo cotidiano. “Descanso solo un día a la semana”, continúa con voz categórica y no cierto deje de cansancio en su voz. No duda de continuar en la empresa en estas condiciones laborales, y también ante esta pregunta da una respuesta directa y, esta vez, entre risas:

“Si no acepto esas condiciones hay un metro y medio de currículums esperando en la puerta”. Lo dice mientras sube su mano iz-

## TASA DE EMANCIPACIÓN DE LOS JÓVENES ANDALUCES (16 - 29 años)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Consejo de la Juventud de España

quiera hasta una altura no muy superior a su talla. De hecho, tuvo que rescindir y volver a firmar un nuevo contrato “por problemas con mi jefe”, dice sin querer explicar nada más.

En todo momento mezcla la ironía con el reflejo de la realidad más cruda en su discurso: “No realizo las funciones que se especifican en mi contrato. En teoría debería entrar en la garita de la gasolinera por la noche, cerrarlo todo y quedarme sentado vigilando, guardando para que nadie entre. Pero yo echo gasolina, manejo el dinero de la caja, y hago todas las funciones de un expendedor, pero echando 20 horas a la semana más que no veo reflejadas en mi sueldo”.

Su caso es de una precariedad extrema, el ideal encarnado del trabajador andaluz que vive para

trabajar, que necesita poder mantener a su familia. Gabriel intenta explicar su situación, y comenta que tiene mujer e hijo y “tiene que sobrevivir con ese sueldo”.

Y ha hecho de todo para la empresa, mucho más allá de su trabajo en la gasolinera. Electricidad, pintura, albañilería, fontanería... Ha tenido que ir, incluso, a la finca del dueño a arreglarle la puerta del garaje. “Y no ha tenido cojones de pagarme el día”, sentencia de forma categórica.

En este momento ha abandonado el semblante sonriente y adoptado una posición mucho más inquieta. Explica que ni siquiera le pagó los materiales utilizados ni le dio un día de descanso extra.

La coacción indirecta fue evidente, y al plantearle la posibilidad de no acudir a realizar ese “*chapú*”,

como se conoce en la jerga obrera este tipo de prácticas, la respuesta del jefe fue precisa. “Me dijo que podía abrir la caja de las sorpresas, y que al día siguiente puede que me encontrara con un despido”.

El caso de las Estaciones de Servicio *Isbilya* es realmente el prototipo de una empresa que se aprovecha del marco laboral actual para pagar a sus trabajadores el mínimo salario posible y, además, aprovechar los resquicios legales en materia de horas, jornada de trabajo, vacaciones, categorías laborales, aumentos de sueldo, despidos o descansos semanales. Gabriel no sufre en solitario estas condiciones. Emilio Sabin es desde 2008 expendedor de la gasolinera del Parque de los Príncipes, ubicada en el barrio sevillano de Los Remedios; y Javier Martín encargado



EMILIO FUE INFORMADO POR TELÉFONO DE UN CAMBIO EN SU JORNADA Y UNA BAJADA DE SUELDO

#### EN ESTA PÁGINA

**En directo:** Javier Martín cobrando a una cliente en su centro de trabajo, en Parque de los Príncipes.

#### PÁGINA SIGUIENTE

**En directo:** Javier Martín y Emilio Sabín trabajando juntos.

del mismo centro de trabajo desde febrero de 2010, aunque ya trabajaba allí meses antes con una categoría laboral menor.

Ambos responden la entrevista con la ropa de trabajo mientras celebran el nacimiento del hijo de un amigo en común. La alegría propia del ambiente festivo no esconde su pesimismo ante la situación laboral con la que deben lidiar. “Cuando entré cobraba 850 euros y me bajaron a 700 al pasar de 40 a 30 horas semanales”, explica Emilio.

Los empleados de esta gasolinera no tienen la posibilidad de negociar con el empresario este tipo de cambios en la jornada de trabajo.

Emilio explica que de un día para otro, con una llamada de teléfono, le informaron a él y a algunos compañeros del cambio de horario, lo que repercutió en un

notable descenso salarial. Oliéndose la posible reacción de los trabajadores, el jefe, del que ninguno de los entrevistados quiere decir el nombre, les advirtió: “Si habláis con algún abogado hacedlo, pero al día siguiente no acudáis a trabajar”.

Al igual que Gabriel, Emilio también ha tenido que realizar funciones para las que no está contratado. Pintura, arreglo de muebles, albañilería básica...es lo que Emilio llama “tapar agujeros”, aunque no ha soportado niveles de explotación en ese sentido similares a los de su compañero. Ha notado en su sueldo la presión de la crisis económica: “No espero ni en un futuro próximo ni en uno lejano que nos suban los salarios, notas la presión de los jefes avisándote de que entra menos dinero y que los sueldos



pueden bajar”. Emilio habla con una expresión de resignación en la cara, muy habitual por otro lado en la mayoría de los entrevistados para este reportaje. Alto, fuerte y con el pelo largo, cuando habla de su trabajo su figura empequeñece y su voz suena algo apagada.

La conversación pasa al espinoso terreno de las horas extraordinarias. El 54% de los trabajadores españoles que trabajan más allá de su jornada por contrato no cobran esas horas. Y Estaciones de Servicio *Isbilya* no es, desde luego, una excepción. Javier Martín es el encargado de esta gasolinera, y aunque su función es la misma que la de cualquier expendedor, es el responsable de la caja con el dinero en efectivo.

Alto, con barriga y barba prominentes, se rasca la cara mientras

sentencia con claridad: “Las horas extras no se pagan, directamente, en todos los casos”. Luego matiza con algunos datos más precisos: “A lo mejor en algunas ocasiones se nos ha pagado alguna hora, pero tanto aprendices como expendedores no cobramos el tiempo de más que trabajamos. Si, por ejemplo, nuestro relevo llega una hora tarde, no nos pagan la hora de más que trabajamos y dejan que los propios empleados se pongan de acuerdo sobre su retribución. Y esas horas que no pagan son beneficio directo de la empresa”.

Emilio está de acuerdo: “Si me tengo que quedar una hora más, no me la pagan”. Cuestionado sobre qué ocurre en caso de que le llamen para trabajar en un día de descanso, sonrío un poco y parece algo aliviado cuando responde: “Si

a lo mejor estoy un día de descanso y me llaman para ir, sí me lo pagan”. Sin embargo, advierte de que otros compañeros han tenido que trabajar en situaciones similares y no han recibido jornal alguno.

Javier quiere hablar del problema de las categorías laborales. Como antes apuntó Emilio, la mejora de la categoría laboral en *Isbilya* no es garantía de un mejor sueldo.

Javier lo explica: “En mi empresa hay trabajadores que pese a tener un contrato de expendedores como el mío, cobran como si fueran aprendices. Estuvieron varios años trabajando con contrato de aprendiz y ahora que han logrado mejorar su categoría laboral su sueldo sigue siendo el mismo”.

Javier comenta que durante el tiempo que estos compañeros estuvieron de aprendices, se les reque-

“TODOS HEMOS PRINGADO  
YENDO A CURRAR EN DÍAS DE  
DESCANSO”

PÁGINA SIGUIENTE

Cartel propagandístico de la huelga  
general del 2012 (Cedido por CC.OO.)

ría para otro tipo de trabajos dentro de la misma empresa que no tenían nada que ver con su contrato. “Le era más rentable a la empresa hacerlo así que subir de categoría laboral a esa persona, o contratar a otro empleado”, explica. Emilio asiente y le da la razón a su compañero.

Ambos repiten de nuevo que “todos hemos pringado” yendo a currar en días de descanso, y en muchas ocasiones para cosas que no eran precisamente vender combustible. Javier tampoco cree que vayan a subirle el sueldo. Recuerda que se lo tienen congelado desde hace muchos años: “Solo nos suben por antigüedad, mi sueldo base no ha cambiado desde que entré a trabajar en 2009”.

La conversación en la casa de su amigo se realiza en la cocina, mientras de fondo suenan las risas y la música propia de la fiesta que se celebra en el salón. La diferencia de ambientes no puede ser más radical, y sin embargo el tono se relaja bastante y comienzan a responder y a hablar entre sí con mucha más tranquilidad. Ambos asienten al otro cuando hablan de este tipo de problemas en el trabajo. Es palpable que es una situación que han hablado con asiduidad todos los empleados y a la que sin embargo no encuentran una solución colectiva.

Para Emilio no es posible crear ningún tipo de relación sindical ni llamar a un sindicato importante que les proteja. Cree que no existe la suficiente unidad entre los propios empleados, pero sobre todo considera que la empresa no lo permitiría: “Si llegáramos a hacerlo, todos iríamos a la calle y contratarían a unos nuevos empleados”. Javier está de acuerdo:

“No tenemos una fuerza sindical que nos proteja, aunque lo hemos intentado. No hemos conseguido que prospere porque los propios compañeros no nos hemos puesto de acuerdo”

Cuestionado sobre si opina, como su compañero Emilio, que serían despedidos, asiente lacónicamente: “Con una fuerza sindical, en mi opinión, nos echarían a todos de la empresa”. Sin embargo, en su mirada mantiene un halo de esperanza. Tal vez se equivoque y sí sea posible cambiar la situación. Por eso, recalca: “Aunque como te digo es mi opinión...”.

Javier, al tener la responsabilidad de la caja y ser encargado además de la gasolinera, cobra 1.000 euros mensuales. Puesto en el pellejo de sus compañeros, que cobran todos 700 euros o menos al mes, reflexiona: “Yo con eso no podría vivir, se puede vivir pero si tu vida es no tener ningún lujo, vivir con tus padres y no tener gasto alguno. A día de hoy en cuanto tengas una casa y un medio de transporte ya tienes ventilado el sueldo”.

Pero además de pagar la hipoteca o el alquiler y un medio de transporte para acudir al puesto de trabajo, cualquier trabajador que se preste necesita cubrir ciertas esferas básicas vitales. Javier añade: “Y ahora tienes que comer, tienes luz, agua, cosas esenciales. Yo creo que a día de hoy no se puede vivir con 700 euros. Y te voy a dar un matiz: no es que se cobre 700 euros, es que se cobra menos aún. En ese dinero está prorrateada la paga, por lo que cuando llega el verano o la Navidad no tienes nada”.

Asiente de nuevo Emilio, que vuelve a intervenir: “Si con ese sueldo debes mantener a una familia entera, no se puede llevar una



vida digna, sobreviviría más que viviría”. Javier vuelve a dar luz a la situación, a explicar hasta qué punto son presos de una precariedad de la que no pueden escapar: “Los compañeros míos que aguantan en esas condiciones lo hacen porque saben que la situación económica del país es muy mala, que la empresa tiene muchos desempleados detrás deseando coger un puesto y que ahora mismo vivimos con el miedo a que si no lo hacemos nosotros, mi jefe tiene 15.000 tíos que trabajarían por el mismo o menor sueldo aun”.

Cuestionado sobre cómo sería un sueldo decente y no precario en su gasolinera, Emilio da su propia solución a la precariedad laboral, que no es otra que un mayor compromiso del empresario con sus trabajadores y con su propio negocio: “Lo que está en convenio está bastante bien. Turnos rotativos mañana, tarde y noche con 40 horas semanales, con los descansos de dos días a la semana exceptuando los

que echan el turno nocturno, que descansarían tres días, y cobrando 1.400-1.500 euros. Ese convenio no se está cumpliendo”, explica.

En lo que no tienen ningún género de dudas, ni Emilio ni Javier, es que Estaciones de Servicio *Isbilya* podría mejorar las condiciones de sus empleados, subir sus sueldos, y seguir ganando dinero y obteniendo beneficios. Como bien reflexiona Javier, “la gasolina es un producto que siempre se vende”. Al final, la diatriba es el histórico pulso entre empleado y empleador, potenciado por la crisis y que, de momento, martillea sobre la cabeza del eslabón más débil, el trabajador precario.

“Tal vez el margen de ganancia fuese menor, pero nunca se dejaría de ganar, sería imposible que hubiera pérdidas”, termina Javier. “Por supuesto que mi empresa no dejaría de ganar dinero aun subiendo los sueldos. Lo único que buscan es ganar más, nunca hablan de dejar de perder o recuperarse,

así que nuestra empresa da beneficios”, sentencia Emilio.

¿Tienes esperanza en un cambio político que mejore tu situación? Los niños de un matrimonio que vino a la fiesta corretean entre la cocina y salón mientras los dos responden afirmativamente.

Javier cree que “ahora mismo hay un partido que por lo menos no está manchado, que está saliendo con mucha fuerza y me gustaría que ganase. Me refiero a PODEMOS y a Pablo Iglesias”. Emilio considera que “la única solución es que salga PODEMOS, si sale cambiará. Por lo menos quitar las puertas giratorias, e intentar que dejen de robar”.



ENTREVISTA

El camino del exilio laboral



## “Tenemos el norte de Europa idealizado. Bélgica funciona gracias a los contratos temporales”

- Ángela Ruz trabaja desde hace un año y nueve meses para una familia y una empresa de Bruselas, en Bélgica.
- Su jornada laboral es irregular, el horario varía a diario y cobra menos horas de las trabajadas.
- Fue engañada cuando firmó el contrato, y no tiene derecho a asistencia sanitaria.

Ángela Ruz Calero tiene 25 años, y desde el verano de 2013 trabaja como *baby-sitting* y traductora para una familia y una empresa de Bruselas, capital de Bélgica.

Decidió marcharse de España para buscar suerte fuera, ante la falta de oportunidades laborales en su Córdoba natal. Ángela se ha convertido en una nueva exiliada laboral. Concede esta entrevista vía Skype para hablar sobre sus condiciones laborales y vitales en el corazón político de la Unión Europea.

### ¿Cuál es tu formación?

Soy Licenciada en Filología Hispánica, y acabé la carrera con 23 años. y tengo un Máster en Formación del Profesorado

### ¿Qué experiencia laboral previa tenías antes de decidir marcharte de España?

Antes de marcharme no había trabajado nunca. Durante los veranos algunos años, fui *fille-au-pair*, una figura que en España no está muy vista. Pero ese tipo de trabajo no te lo reconocen en ningún país como

trabajo (no tienes derecho a paro, ni te lo incluyen como experiencia), aunque tienes un tipo de contrato firmado que recoge las condiciones laborales.

Hasta el momento solamente he tenido contratos laborales temporales, el más largo de un año.

### ¿Conoces el tiempo que has logrado cotizar?

Llevo 20 meses cotizados, pero en Bélgica, en España este tiempo trabajando no se me reflejará en ningún lado.

### ¿Por qué decidiste irte? ¿Cómo surgió la oportunidad?

No tengo un motivo real por el que decidiera marcharme. En ese momento me apetecía mucho irme de España, vivir en otro país, con otra cultura, mejorar lo máximo posible el francés, viajar... Me llegó una oferta de trabajo a través de unos amigos: una familia belga buscaba a alguien con mi perfil.

Mandé el CV y bueno... el resto es como cualquier otro trabajo: las entrevistas, las condiciones, los diálogos... y finalmente, firmar el contrato y volar a mi país de acogida.

### ¿Te consideras “exiliada o expatriada” por motivos económicos?

En mi caso y siendo sincera, no. Yo me fui porque me llegó la oportunidad que quería, me apetecía irme. Pero mi caso no es normal. La mayoría de mis amigos que se han ido al extranjero, se han ido precisamente por ese motivo. Querían trabajar, ganar dinero e independizarse. Lo intentaron en España, y al ver que no conseguían nada se fueron. Sin embargo, la forma y el ritmo de trabajar es diferente en cada país. Aquí, en Bélgica, se trabaja de una manera diferente a España.

La experiencia que yo me llevo a nivel profesional me servirá en parte en España, pero no en su totalidad ni en una gran cantidad. Aquí tienen otra filosofía de trabajo, estoy acostumbrada a trabajar de una manera en Bélgica, quizás cuando me inserte laboralmente en España, no encaje o me cueste adaptarme más que otros compañeros que siempre han trabajado en España.

### ¿Qué tipo de contrato de trabajo

tienes?

Estoy trabajando en Bruselas Llevo aquí desde el 13 de agosto de 2013. He firmado dos contratos sucesivos de un año de duración con 17 horas y media a la semana. Una compañera de la oficina registra cuando llego y cuando me voy cada día. Al final de mes me informan si me faltan horas, para que realice el trabajo en casa, y si me he pasado de horas un mes, me entero cuando me ingresan la nómina, que veo que me han pagado las horas extras. Eso en relación a mi trabajo en la empresa.

Mi trabajo como *baby-sitting* no tiene horas regladas ni horario preestablecido. Trabajo las horas que sean necesarias y varían de una semana a otra... Con la niña no tengo contrato, por lo tanto les es mucho más fácil cambiar el horario, trabajar más horas y pagarme menos. Es muy difícil calcular las horas que trabajo con ella a la semana, porque cada semana me cambian el horario, incluso de un día para otro.

### ¿Te es posible compatibilizar tu vida personal y laboral?

Compatibilizar es una palabra muy amplia, la verdad. La compatibilizo porque yo lo fuerzo. Es decir, hago muchas actividades donde la pequeña viene siempre conmigo: ir a comer fuera, ir de tiendas, ir a visitar algún lugar... Incluso a ir a ver algunas representaciones callejeras, que hacen con luces y música, tan típicas en Bruselas. Si no me llevara a la niña conmigo a estas actividades, la verdad es que tendría muy poco tiempo para mí. ¡Incluso para hacer la compra de la semana tengo que ir con ella!

Y teniendo en cuenta que los fines de semana también trabajo con

“HASTA EL MOMENTO SOLO HE TENIDO CONTRATOS TEMPORALES”

#### PÁGINA ANTERIOR

Ángela trabajando de *baby-sitting*, dando de comer a la pequeña que cuida.

#### PÁGINA SIGUIENTE

Cuidadora y pequeña, refrescándose en una fuente de la ciudad de Bruselas.

ella, las horas libres para hacer lo que quiera se me acortan bastante.

**¿Tienes vacaciones? ¿Puedes escogerlas o te imponen la fecha tus jefes?**

Tengo vacaciones como estipula la ley belga: a partir de doce meses trabajados, con un contrato temporal. Tuve un pequeño problema con este tema no hace más de dos semanas con mi jefa y me dijo una frase que creo que recoge muy bien mi situación: “Por la empresa no te puedo negar esos días de vacaciones, pero por [el trabajo de] la niña sí.”

Y así, efectivamente, se regula. Por ley, en la empresa, no pueden negarme que me vaya cuando quiera de vacaciones, siempre que avi-

*Ángela: “Llevo veinte meses cotizados en Bélgica, pero no me valen para España.”*

se con días de adelanto, pero por mi otro trabajo estoy más cogida. Solo puedo irme cuando ellos no estén en Bélgica, así que los días para poder viajar a España se limitan mucho.

**¿No has encontrado en Bruselas empleo de la formación que tú tienes (profesora)?**

No. Llevo buscándolo desde hace más de un año y no he tenido suerte. Ya he dejado de buscar, porque me vuelvo en unos meses a España.

Mi problema es que al buscar en el sector público, te obligan a tener un mínimo nivel de neerlandés, incluso para trabajar en Walonia. Aun teniendo esa falta en mi currículum, me han seleccionado en algunos procesos, pero no es tan

fácil como se tiene idealizado en España.

**¿Sientes la protección de alguna entidad, el gobierno de Bélgica, los sindicatos?**

Me siento completamente sola. No conozco ninguna ley laboral de Bélgica, y mis jefes me cuentan las cosas con cuentagotas. Ya sabes, cuanto menos sepa el trabajador, más esclavo es.

Estoy segura que podría reclamar muchas cosas, porque muchos meses (por no decir todos), he trabajado muchas más horas de las que me corresponden, por ejemplo, y sin embargo, en ocasiones me han obligado a trabajar estando en España de vacaciones, como en navidad por ejemplo.

**¿Crees que tu empresa podría pagarte más sueldo y seguiría ganando dinero?**

Por supuesto. Estoy convencida que podrían pagarme más, y no solo eso, sino que realizo un trabajo superior a mi sueldo. No es una empresa grande, es más bien mediana. Pero sé de buena tinta que las ganancias que obtienen son muy altas, y el tren de vida de mis jefes es muy elevado.

**¿Es cierto lo que se cree en buena parte de España, que “en el Norte no hay pobreza”?**

Según ellos, Bélgica está en crisis. Yo me río de su crisis. Su tasa de paro no llega al 10% de la población. Ellos dicen que están en crisis porque antes solo había un 2 o 3% de paro y ahora hay por lo visto más del doble. Pero hay trabajo. Y mucho.

Conozco amigos que han cambiado de trabajo varias veces en el tiempo que yo llevo aquí, de una empresa a otra para mejorar su si-

tuación. No les ha resultado difícil. Cuando vienes de un país tan tocado como España, tus parámetros cambian. Yo no veo que lo que ellos están pasando sea una crisis, hay trabajo para quien lo busca, quizás no de lo que tú quieras, pero hay para poder sacar una familia adelante, cosa que en España no.

Hay trabajo, más que en España eso es evidente, pero hay también que saber buscarlo y tener suerte, sin esas dos cosas... incluso encontrar un trabajo aquí que cumpla con tus expectativas se vuelve misión imposible. No hay que idealizar tampoco que en el norte está la salvación a todos los problemas. Bélgica funciona gracias a contratos temporales, hay pocos empleados fijos.

*Ángela: “Muchos meses he trabajado más horas de las que me corresponden”*

**¿Qué cambiarías de tus condiciones laborales? ¿Sueldo? ¿Descansos? ¿Más tiempo para tu vida personal?**

Lo primero de todo el sueldo. No me importa trabajar tanto, si el sueldo estuviera acorde con mis horas. Lo segundo un horario regular. Eso de cambiar cada semana, e incluso de un día para otro, hace que nunca estés segura de que tus planes se vayan a cumplir. Hay días que tienes una cena con unos amigos por la noche, y de repente te dicen que han decidido salir a cenar ellos y que te tienes que quedar con la niña. Adiós cena.

Y por último, días de descanso y si pudieran ser fijos, sería lo ideal, para organizarme con mis amigos. Ha habido meses que solo



he tenido un día de descanso. En esos meses... España, mi casa y mi gente se idealizan más que nunca. No por el hecho de trabajar, sino porque estoy sola, apenas salgo ni veo a nadie durante un mes, y eso hace que psicológicamente una esté más débil.

### **¿Crees que tienes un empleo precario?**

Considero que sí. Tengo compañeras de trabajo que trabajan 4 horas más que yo, y ganan más del doble de sueldo. Pero, sin embargo, yo tengo las mismas responsabilidades que ellas.

Además, si tuviera que vivir con lo que me pagan, no tendría ni para el alquiler.

### **Tengo entendido que vas a volver a España. ¿Por qué?**

Vuelvo a España porque siento que mi etapa en Bélgica ha llegado ya a su fin. Por supuesto sé que todo sigue estando igual de mal que cuando me fui, hace dos años, pero tengo que intentar ganarme un hueco en España, y creo que debo de ir comenzando ya.

España es un país muy querido en Bélgica, aunque nosotros no tengamos esa percepción. A la mayoría de belgas que he conocido admiran el país y a los españoles. Hablan maravillas del clima, la comida, la gente... y ya son varios los casos que conozco me han dicho que cuando se jubilen quieren mudarse a España a vivir. Y ahí está también el problema. Ven a España como un país de vacaciones, como un pequeño paraíso, una tierra de descanso y disfrute, pero no realmente como un país en el

que se trabaja, vive y evoluciona poco a poco.

España solamente es sol, playa, paella, tumbona, sangría, tapa y siesta. Cuando dices que en España hay gente que trabaja hasta las 10 de la noche, que también empezamos a trabajar a las 7 de la mañana, que solo unos pocos privilegiados pueden echarse la siesta o irse de vacaciones a la playa, que no hay colegio hasta las 5.30 y que tenemos que tirar de los familiares más cercanos para poder compaginar la vida personal con la laboral, más de uno me ha dicho: "Ah, sí? Hasta las 10 de la noche? Vaya..."

Hablándoles de la situación en España, de las familias que desahucian o del tremendo paro, muchos me preguntan por qué no hay revueltas ciudadanas. Y la verdad es que no sé lo que responderles.



LOS TRABAJADORES  
PREARIOS SON MÁS  
PROPENSOS AL ESTRÉS,  
DEPRESIÓN, PÉRDIDA  
DE SUEÑO Y  
ALCOHOLISMO

**EN ESTA PÁGINA**  
Trabajadores y residentes del centro  
polivalente de la CANF, en  
manifestación por sus derechos (Foto  
cedida por CC.OO.)

**PÁGINA SIGUIENTE**  
**En directo:** Diego, representante de  
los trabajadores, durante la  
manifestación del 1 de Mayo en Sevilla.

Otro matiz mucho menos conocido de la precariedad laboral es el que afecta a la salud de las personas que la sufren. Sin embargo, ya en un estudio del año 2001 realizado por el Departamento de Ciencias Experimentales y de la Salud de la Universidad Pompeu Fabra se demostraron las consecuencias, en la salud de los trabajadores, de los empleos precarios.

Los investigadores Amable, Benach y González realizaron este estudio en profundidad mediante una revisión de la bibliografía de la temática publicada durante la década de los 90, entrevistas a doce expertos en salud pública y en análisis de mercados, y grupos de discusión con trabajadores precarios, llegando a una serie de conclusiones alarmantes.

Así, las investigaciones realiza-

das hace ya 14 años marcaban tres vectores fundamentales de la precariedad laboral: el desempleo, la temporalidad del trabajo y la inseguridad laboral.

Según este informe, los trabajadores precarios ven aumentadas las tasas de mortalidad, los ingresos en centros hospitalarios, las alteraciones en el ritmo del sueño y las pérdidas o aumentos exagerados de peso. Además, sufren de hipertensión, tasas superiores a la media de alcoholismo y tabaquismo y dependencia a fármacos. Todo ello deriva en cuadros depresivos, suicidios, pérdida de autoestima, estrés y ansiedad. El estrés que generan los contratos temporales, en prácticas, de becarios y demás medidas legales provoca una gran inseguridad en el trabajo, lo que motiva estados de



nerviosismo o tensión que generan todos los problemas antes mencionados. Los trabajadores precarios, en definitiva, tienen mayores tasas de sufrimiento y miedo, lo que les genera una falta de sociabilidad (al no tener en muchos casos una jornada laboral regular o normal, estable todas las semanas), y pérdida de amistades.

Sumemos a las conclusiones de este informe la insatisfacción que se produce cuando el trabajador precario, afectado por alguno de los síntomas arriba mencionados, acude a su centro sanitario más próximo. Si este ambulatorio era el del sevillano barrio de Amate y la fecha escogida para ir fue el pasado 3 de abril (Viernes Santo), los problemas sanitarios de los afectados no harían más que recrudecerse.

“El presupuesto andaluz para sanidad en 2015 crecerá un dos por ciento para blindar el sistema sanitario, que es una de las fortalezas que tienen los ciudadanos en un momento de mucha dificultad”.

Fue lo que dijo la presidenta de la Junta de Andalucía, Susana Díaz, durante una visita al Hospital de Valme de Sevilla en noviembre del pasado 2014. El mensaje era claro: no se iba a recortar en sanidad, y se iba a mantener la calidad laboral en las atenciones a los pacientes de la región. Su argumento iba en la misma tónica del discurso que el gobierno socialista andaluz mantiene respecto a la sanidad pública.

¿Pero es esto verdad? La realidad se impone al discurso político y la precariedad es ya un hecho innegable en la sanidad pública andaluza. El recorte de los presupuestos pú-

blicos afecta al sector sanitario y ello perjudica tanto a los pacientes como a los trabajadores del SAS (Servicio Andaluz de Salud).

Y luego llegan las situaciones dramáticas, como las que tuvo que soportar un sólo médico en el centro de salud de Amate el pasado 3 de abril. El galeno tuvo que trabajar sin más apoyo que el de un enfermero y un celador, y frente a una gran demanda de pacientes (hasta 100 urgencias) en su ambulatorio.

Una circunstancia que se dio ante la insuficiente inversión sanitaria en personal médico especializado, más si cabe en fechas “punta” del calendario como la Semana Santa.

Resultado: la sala de espera del centro desbordada ante el centenar de pacientes que demandaban

atención médica desde que abrió el centro, a las 9 de la mañana, hasta las 3 de la tarde que llegaron un médico y un enfermero de refuerzo.

“El celador de urgencias tuvo que llamar a la Policía para evitar posibles altercados, ante las discusiones entre los usuarios por el turno de entrada”, según denunciaron las fuentes del sindicato Comisiones Obreras. La precariedad laboral en un sector de tanta importancia social como el sanitario no afecta en exclusiva al médico o enfermero explotado en su puesto de trabajo, perjudica gravemente al paciente que no es atendido satisfactoriamente, disminuyendo la calidad del sistema de salud pública.

Y otro ejemplo práctico de los problemas de precariedad laboral generados por los recortes en sanidad es el del centro polivalente de discapacitados de la calle Portobelo, en Sevilla. Unas instalaciones que tienen solo tres años de vida y que son propiedad de la Confederación Andaluza de Personas con discapacidad Física (CANF).

La Junta de Andalucía se negó, en febrero de este año, a renovar el concierto que mantenía con esta entidad desde el año 2012. La empresa, desde este momento, inició un concurso de acreedores previo a la quiebra oficial, y finalmente ejecutó un ERE extintivo de los contratos de sus 39 de trabajadores. Muchos de ellos ya tenían impagos en sus nóminas, en algunos casos de hasta 18 meses.

La situación de precariedad laboral que afrontan es crítica, tal y como explica Diego, representante de los trabajadores de esta empresa por el sindicato CC.OO. en las negociaciones del ERE: “No nos han dado fecha de pago, no hemos

podido negociar días, ni absolutamente nada. El ERE se había presentado ya delante del juez. Lo que nos ha dicho el administrador concursal es que nos van a pagar los 20 días por año trabajado, el mínimo que dicta la última reforma laboral. No es negociable”. Por si fuera poco, la empresa no pagará ni un céntimo de las nóminas atrasadas ni de las indemnizaciones. “Además no nos lo van a pagar, porque la empresa no tiene dinero, está en quiebra. Entonces tenemos que ir al FOGASA”.

El Fondo de Garantía Salarial es una figura laboral surgida de la crisis económica, y que se encarga de hacer frente a las indemnizaciones por despido de los trabajadores en empresas que se declaran insolventes. A muchos de estos trabajadores se les debe más de 12 nóminas, el tope que pone el FOGASA para el pago de salarios atrasados. Los trabajadores, en un ejemplo de unidad inaudita, iniciaron las movilizaciones desde el mes de febrero con el apoyo total de los 28 residentes del centro y sus familias. “La unidad ha sido grande, hemos hablado con diferentes sectores, incluso el Defensor del Pueblo, que nos hizo llegar su satisfacción porque nunca había visto tal unidad como la que hay entre los residentes, trabajadores y familiares”.

Es ese apoyo mutuo el que les ha permitido llegar a la situación actual, en la que otra empresa, *Vitalia*, se hará cargo de atender a los residentes en un mismo centro, previo traslado a sus instalaciones. No habrá, como en otros casos semejantes si ocurrió, una reubicación de cada paciente en un centro distinto, y se garantiza a los trabajadores, aunque de forma verbal, continuar con su puesto de trabajo

en unas condiciones más o menos estables. Los empleados, sin embargo, renunciarán a su antigüedad laboral, a muchas de sus nóminas atrasadas, y tendrán que cambiar su centro de trabajo.

Tendrán que reducir su jornada laboral para que no despidan a ninguno, amoldándose a las condiciones de horas semanales que impone la nueva empresa. Toda esta situación afecta profundamente a los discapacitados físicos internados en el centro, que reciben una subvención del 80% de la Junta de Andalucía para poder ser cuidados con unos estándares de calidad y profesionalidad. Los trabajadores, en un acto de voluntarismo impresionante, no abandonaron su puesto de trabajo, continuaron velando por ellos y esperaron a la solución negociada mediante el sindicato CC.OO.

Sin embargo, un estado tal de indefensión laboral, de inseguridad absoluta y de falta de derechos sociales precisamente en un tipo de empleo tan vinculado a la sanidad y el sistema de protección social, son un símbolo de cómo la precariedad se extiende como un pulpo, con sus tentáculos oscureciendo el futuro de muchos trabajadores.

Mercedes García y Leonor Moñis son dos empleadas de este centro de la calle Portobelo. Aseguran que a día de hoy no conocen cómo serán sus nuevas condiciones, el horario, el tipo de jornada o el tipo de contrato. “Aún no sabemos absolutamente nada, estamos en el aire”, aseguran. “Esta es la lucha que nosotros llevamos desde hace tres meses, y que ha conseguido que los pacientes tengan asegurado el traslado al nuevo centro”, explica Mercedes.

Ambas son de mediana edad,



bajitas, gruesas y con pelo teñido de tonos claros. De su cuello cuelgan medallas con santos y vírgenes que se balancean mientras llevan las sillas de ruedas de dos residentes del centro. Han venido todos juntos, pacientes y trabajadores, a protestar por su situación durante la manifestación del 1 de mayo en Sevilla.

“Ellos están aquí con nosotros para reivindicar un empleo digno para sus cuidadores”, dice conmovida Leonor. Mercedes suscribe sus palabras: “Ellos tienen sus familias, pero nosotros somos parte de ellos. Formamos parte de su casa, ellos tienen su casa en el centro polivalente y nosotros somos parte de su vida”.

Mercedes explica que los problemas de impagos de nóminas se iniciaron “desde el principio, desde siempre”, como confirma Leonor. Ella es una de las trabajadoras con

más retrasos en su sueldo, desde mayo de 2013. La Junta de Andalucía se ha comprometido al pago de los salarios desde el momento en que se inició el ERE, “y los está haciendo”, asegura Leonor. La lucha de la plantilla continúa, hasta que se recoquen a todos los trabajadores despedidos, tal vez sin antigüedad o sin todas las nóminas pagadas, pero con el empleo asegurado. “Desde el primer día que se nos dijo que se cerraba la empresa, el sindicato se puso en contacto con nosotros y es el que está luchando para que no nos quedemos en el aire, ni los pacientes tampoco”, asegura Leonor.

La manifestación avanza y todos juntos, unos empujando la silla de los otros, marchan contra la precariedad.

“LA UNIDAD ENTRE RESIDENTES, TRABAJADORES Y FAMILIARES HA SIDO ENORME”

#### EN ESTA PÁGINA

**En directo:** Mercedes y Leonor, trabajadoras del centro polivalente, durante la manifestación del 1 de mayo en Sevilla



Muchas son las voces de la precariedad que han tenido acogida en este reportaje. Aquellos que soñaban con un futuro mucho más decente que el que finalmente les tocó vivir. Los sueños vitales que han acabado convertidos en la pesadilla de la precariedad que no cesa, y que sin embargo es discutida por cada vez más sectores sociales.

Este fenómeno laboral ya no es discutido solo por aquellos que la sufren, sino que cada vez más entidades, organismos, economistas y pensadores lo combaten moral e intelectualmente. Uno de ellos, tal vez el más sorprendente de todos, es la Iglesia Católica. Una entidad que ha pasado históricamente de puntillas ante la temática laboral, o en todo caso apoyando, tácita o directamente, a los sectores poderosos de la sociedad.

Sin embargo, ante la efeméride del Día de los Trabajadores, el 1 de mayo, el Arzobispo de Sevilla, Juan José Asenjo, publicó una reveladora carta que desde diversos sectores sociales y mediáticos se ha considerado todo un giro en la visión de la Iglesia. Titulada “Por un trabajo decente”, la misiva, dirigida a los fieles cristianos, defiende como garante inexcusable del bienestar y felicidad de las familias y de la sociedad el trabajo “de calidad”. Atacando la situación “de cuantos no tienen trabajo” y de “los que lo realizan en condiciones precarias o que degradan su dignidad”.

El Arzobispo sevillano desgranó en el documento los principales problemas que acosan a la juventud española: “Desempleo, salarios insuficientes, explotación de inmigrantes, horarios excesivos, problemas de la conciliación de la vida laboral y familiar, pobreza,

etc”.

Toda una declaración de intenciones, más si cabe cuando la carta continúa pidiendo “un trabajo regular y estable que dignifique a las personas” y “que no puede ser precario, escaso o que no permita construir un proyecto de vida”. La llegada del Papa Francisco, citado en el documento, parece haber dado un giro a la visión que tiene la institución religiosa sobre la precariedad laboral. Su defensa de un modelo alternativo es, además, compartida por otras entidades muy alejadas ideológicamente.

El papel de los sindicatos como fuertes críticos de la precariedad laboral ha sido ampliamente repasado durante las páginas anteriores. Sin embargo, hay un colectivo que podríamos llamar “sindical”, al menos en su aspecto corporativo y de defensa de intereses de clase. Es la Oficina Precaria, una entidad que defiende a un colectivo que consideran “único” y distinto al trabajador, al menos en su concepción general.

La Oficina Precaria ha publicado decenas de manifiestos que pueden condensarse en una serie de reclamaciones específicas del colectivo que representan y que supondrían un paso adelante para salir de la situación de precariedad actual de muchos millones de españoles

Elevar el SMI hasta 5 euros la hora, una sanidad universal y gratuita (sin recortes), la extensión indefinida del subsidio de desempleo, mismo salario para hombres y mujeres por un mismo trabajo, mayor protección social para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar, el pago de un salario doble en trabajos en festivo y domingos, estudios de idiomas y Formación Profesional gratuitos y

accesibles, que se impidan las becas que enmascaran trabajos reales y el derecho al transporte público gratuito para los precarios son sus principales objetivos y demandas.

Para comprender por qué hay sectores precarios que se consideran distintos al trabajador tradicional hay que acudir a otra voz que se alza contra la precariedad y que propone una alternativa en positivo: Guy Standing, economista inglés y uno de los mayores teóricos de la renta básica. Escribió en 2011 *El precariado, una nueva clase social*, en plena crisis económica europea. Este libro recoge una descripción de las principales clases sociales que existen en el sistema actual

Standing analiza la economía actual como un compuesto de seis clases sociales: la plutocracia (que representa al 0,001% más rico y poderoso); una élite realmente fuerte, cuyos ingresos no vienen de salarios sino del capital (2% de la población); los asalariados tradicionales (con sus vacaciones pagadas, pensiones, Seguridad Social, contratos estables, etc.); y un grupo que se encuentra al mismo nivel que el anterior, llamado *profician* (gente con alto nivel educativo y que gana mucho dinero, que prefieren proyectos y metas interesantes y no les interesa la seguridad laboral).

Bajo esas 4 clases sociales, según el economista inglés, se sitúa el “precariado” y, finalmente, un “lumpen-precariado” (compuesto por todas aquellas personas marginadas por el sistema, sin posibilidad de adaptarse a él). En una entrevista para la radio por podcast *Carne Cruda* (colaboradora de *el-diario.es*) el pasado 30 de abril, Guy Standing explicó las caracte-



rísticas básicas de la clase precaria (o precariado).

Así, considera que es un grupo acostumbrado a tener inestabilidad laboral y de vida, y que “no tiene identidad ocupacional, no tiene una narrativa vital” (es decir, cambia mucho de empleo y no logra identificarse con ningún sector ni empresa, ningún proyecto concreto). Es además, según Standing, “la primera clase de la Historia que tiene un nivel educativo por encima de sus expectativas laborales”.

Los precarios gastan además mucho tiempo en buscar empleo, en transportarse desde el trabajo conseguido a su domicilio y, en el caso de aquellos que alternan varios empleos, de ir de un trabajo al otro. Es lo que este economista llama “cerebro precarizado”. No tienen más ingresos que su sueldo (no pueden acceder a pensiones, bajas maternales, derechos sociales,

subvenciones...) y viven en una incertidumbre constante, un estrés siempre a “un paso del desastre vital”, explica Standing.

De hecho, este economista considera que los precarios son residentes, y no ciudadanos, contraponiendo a la palabra inglesa *citizen* el concepto inglés del precariado: *denizen*. Este economista asegura, en definitiva, que “por primera vez en la Historia millones de personas pierden sus derechos civiles, sociales, políticos y económicos, convertidos en suplicantes de los burócratas”.

Standing alerta además de que muchos precarios pobres europeos “empiezan a oír las voces de la ultraderecha y del neofascismo”, Utilizando la analogía de Dante, considera que “estamos creando una política infierno en vez de buscar la política del paraíso”.

La solución en positivo que Guy

**“POR PRIMERA VEZ MILLONES DE PERSONAS PIERDEN SUS DERECHOS CIVILES”**

**EN ESTA PÁGINA**  
Guy Standing (foto libre de derechos)

“CON EL PLAN DE EMPLEO  
GARANTIZADO ESPAÑA  
AHORRARÍA MUCHO DINERO”

PÁGINA SIGUIENTE  
Eduardo Garzón (propiedad de  
de eldiario.es)

Standing aporta para acabar con la precariedad gira en torno a la renta básica garantizada, y es lo que desarrolla en su nuevo libro *El precariado, una carta de derechos*. Considera que es necesario lograr que los precarios, alejados del sistema y sin voz ni representación, logren incrementar su presencia mediática y convertirse “en una fuerza sólida que llegue a acuerdos con la estructura de poder”. El economista inglés entiende que la renta básica es el eje vertebrador:

“Es muy importante lograr una estrategia que distancie la renta del capital, sin volcar el sistema en plan revolucionario, es más bien una estrategia progresista para que cada hombre, mujer y niño tengan sus derechos garantizados. La propuesta final es la renta básica universal como base de nuestro sistema. Si no, veremos más inseguridad, más desigualdades y un movimiento hacia la extrema derecha. Tenemos que ser más progresistas”, acaba Standing.

La última voz alternativa es también del mundo económico. Cada vez más sectores demandan un cambio de modelo que saque a los precarios de su situación. Y nuevas propuestas en positivo surgen, como la del Plan de Trabajo Garantizado puesto en marcha por el economista y miembro de la Asociación por la Tasación de las Transacciones financieras y por la Acción Ciudadana (ATTAC), el malagueño Eduardo Garzón. Hermano del candidato de IU a las elecciones generales, (Alberto Garzón), Eduardo lleva a cabo la coordinación de esta propuesta económica en el seno de Izquierda Unida.

Entrevistado en el mismo programa de radio que Standing, Garzón explicó de forma sencilla lo

que significa el Trabajo Garantizado: “Es muy sencillo de definir. Consiste en que el sector público tiene la obligación de garantizar un puesto de trabajo a toda aquella persona que no lo haya podido encontrar. Por lo tanto, el ciudadano tiene siempre esa cobertura, es decir, en vez de hoy día que tenemos cobertura del desempleo, no todos desgraciadamente, tendríamos todos cobertura de empleo. Es decir, siempre que no pudiéramos obtener un puesto de trabajo, estaría el sector público garantizándonos uno”.

Garzón considera que asegurando que todo trabajo público obtenido en base a este plan esté remunerado según el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), se presionaría al sector privado para que pague realmente un sueldo igual o superior, dando mayor poder de negociación al trabajador en las negociaciones sobre salarios y convenios colectivos. Un plan de trabajo que además asegura puestos indefinidos, frente al marasmo de contratos temporales y a tiempo parcial existentes en la actualidad, y estudiados ya en este reportaje.

Sectores poco valorados en el mercado de trabajo privado, en muchas ocasiones porque no son rentables (cuidado de niños, de ancianos, del medio ambiente, de espacios urbanos, actividades recreativas, musicales, artísticas, competiciones deportivas...) serían la base de las ofertas de empleo de un Plan de Trabajo Garantizado.

Garzón explica, cuestionado por la viabilidad económica de llevarlo a cabo, que el gasto medio según estudios realizados estaría “entre el 2 y el 3% del PIB”, aunque matiza que “en el caso de la economía española es un poco más elevado,



porque tenemos una tasa de paro más alta, pero ni siquiera llegaría al 4% del PIB”. Recuerda que “hemos dedicado un 7% del PIB al rescate de la banca” y que los técnicos de Hacienda garantizan que “cada año se podrían recaudar, con medidas fiscales progresivas y justas, en torno al 6,3% del PIB”.

Preguntado por las dificultades de afrontar un gasto público semejante con una deuda española que está a un nivel de 10 puntos del PIB, Garzón explica que este no sería un problema: “Ahora mismo seguimos incrementando la deuda pública y lo que ocurre es que gracias a las políticas del Banco Central Europeo es más barato que nunca financiarse”.

Argumenta el economista malagueño que, de hecho, con este plan de empleo España se ahorraría mucho dinero. No sería necesario, por

tanto, aumentar la deuda pública: “Nos ahorraríamos muchísimo dinero que ya dedicamos a la ayuda al desempleo, a las enfermedades mentales generadas por el paro, e incluso a los servicios penitenciarios y otro tipo de políticas, como la justicia, que son al fin y al cabo derivados y consecuencias de unas tasas de desempleo tan altas como en la actualidad”.

Eduardo Garzón defiende el Plan de Trabajo Garantizado frente a la propuesta de renta básica propuesta por Guy Standing, y recogida en el primer boceto de programa económico del partido político PODEMOS. Considera que “cuando implantamos una renta básica universal de, por ejemplo, 650 euros, el empresario lo sabe y entonces no pagará un salario de 1.000 euros o más al mes.”

Garzón razona que con la renta

básica “muchas empresas bajarán los sueldos de sus empleados argumentando que parte de la manutención básica de su trabajador estará pagada por la renta básica”. “¿Para qué pagarán 1.000 euros cuando su trabajador puede acceder a una ayuda pública de más de la mitad del sueldo?”, se pregunta el economista de ATTAC.

Sea una renta básica universal, un Plan de Trabajo Garantizado, transporte público gratuito o el fin de las becas por trabajos, las alternativas son muchas, los planes contra la precariedad variados, las propuestas en positivo, diversas. Encontrar una salida a la precariedad, lograr que la pesadilla que no cesa vuelva a dar paso a los sueños de un futuro digno, es el siguiente paso. El anhelo buscado por aquellos que sufren la precariedad laboral.