

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES TEMPORALES

Conociendo la evolución de la oferta de trabajo desde 2008 hasta la crisis actual por el COVID-19, podemos entender que serán los y las trabajadoras temporales las que más habrán de sufrir el impacto económico y social por la paralización de la economía, que en los últimos años han ido engrosando las tímidas de reducción del paro que han ido emitiendo con pretendido optimismo los gobiernos estatal y autonómico.

Estas cifras, han sido logradas mediante el aumento creciente de situaciones de empleo por concatenación de contratos temporales, o alternando periodos de trabajo y paro (3,272 millones de personas en el ejercicio de 2018), o de otras formas de temporalidad más precarias como eventuales o de obra y servicio, tanto en el sector privado como en el público. En el caso de este último, de hecho hemos visto como en los últimos años servicios públicos tanto de la Comunidad Autónoma como del Ayuntamiento de Madrid, al igual que ha venido haciendo el sector privado, especialmente en el sector servicios, han ido acudiendo con frecuencia a la externalización en la gestión y ocupación laboral de servicios públicos mediante subrogaciones o contrataciones externas a empresas multiservicios que cultivan las peores formas de precariedad impuestas desde la lógica neoliberal de “flexibilización del mercado laboral”. Otro de los extremos más hirientes de este tipo de prácticas, que se ceban en las necesidades de las capas humildes de la clase trabajadora, son las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), que a la llegada del virus ya se encontraban en plena avanzada con ofertas de puestos polivalentes de menor costo para los empresarios, y sin garantizar a sus empleados muchos de los derechos mínimos del trabajo ni unos salarios dignos, ya que se aprovechan del carácter temporal y de relación mercantil de este tipo de trabajo, y la movilidad funcional y del lugar de prestación y sector de pertenencia, para dificultar la aplicación de los convenios. Y, al mismo tiempo, ya venían destruyendo desde abajo puestos de trabajo temporal y a jornada parcial por cuenta ajena, y reemplazando grupos profesionales enteros en las empresas.

Ésta lógica de flexibilización del mercado laboral capitalista, cuya lógica y consecuencias ya conocemos, se convierte en una amenaza aún mayor para los y las trabajadoras precarias en el contexto actual de la crisis económica, y por tanto social, provocada por el COVID-19 que ya da sus primeros pasos, a la luz de los datos que están arrojando las oficinas de empleo y la administración laboral, y que en la realidad son mucho más elevados como conoceremos en las próximas semanas, en cuanto se alivie el estado de saturación de tramitaciones en curso en el SEPE de ERTES y despidos.

Esta temporalidad, instalada en nuestra sociedad actual, afecta especialmente a las mujeres, concentrando la mayoría de la actividad laboral femenina en aquellas ocupaciones que tienen que ver con los roles de género asignados tradicionalmente a las mujeres por el orden social patriarcal: limpiar, cuidar y todo aquello relacionado con la vida y las emociones, y que además, constituyen los sectores más invisibles y menos valorados socialmente.

Las empresas y sus patronales tratarán de recuperar pérdidas mediante reducción de gastos en sus plantillas, entiendo en su lógica de gastos nuestros salarios, mediante la no renovación de los contratos en régimen de temporalidad en curso o su extinción anticipada, y traspasando su carga de trabajo a los indefinidos, que mantendrán la misma remuneración. Lo que, por una parte, habrá de disparar las enfermedades y los accidentes laborales de los que sigan trabajando, y por la otra, la pobreza de quienes dejen de hacerlo. También habrá de cebarse especialmente en los colectivos de mayor riesgo a la precariedad, como los trabajadores jóvenes, máximas víctimas del nomadismo laboral y de las condiciones más insanas de este mercado “flexible”, las mujeres, víctimas de la discriminación salarial, y los mayores de 50 años, que sin alternativas públicas de recolocación, formación y reciclaje encontrarán aún mayores dificultades para poder volver a conseguir un trabajo.

Por otra parte, si no se aplican medidas desde las Administraciones Públicas de política económica social, que proteja y mantenga en el empleo a estos colectivos empobrecidos, podemos esperar que como única salida tengan que acceder al trabajo en negro y a la economía sumergida, dañando aún más

sus condiciones de vida y sus perspectivas de futuro, o prestar su trabajo a un precio aún más bajo en las ETTs quienes puedan acceder a ello. Y si esta crisis se agrava, y siguen sin aplicarse desde el Estado auténticas medidas de calado socialista para proteger a los trabajadores, volveremos a ver como se destruye el empleo estable mediante despidos colectivos a favor de formas de trabajo temporal cada vez más precarias con motivo del rescate del mercado.

A fecha de publicación de esta guía, las únicas medidas decretadas en amparo de los y las trabajadoras con contratos temporales son:

- Posibilidad de incluir a las personas trabajadoras con contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) en los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo de cualquier modalidad emitidos por causa directa del COVID-19.

Al estar en el ERTE se interrumpe el cómputo de duración del contrato en lo que se encuentren afectadas por dicho expediente, y se puede acceder a las medidas extraordinarias de prestación por desempleo para este caso. Si bien, puesto que aún sigue quedando a criterio de la patronal la inclusión o no de estas personas en los ERTEs por fuerza mayor, todavía sigue siendo necesario instar desde la RLT y los trabajadores a que el empresario no discrimine por régimen de temporalidad y los incluya en dichos expedientes.

- La prohibición de que la empresa extinga el contrato alegando el impacto del COVID-19 como causa.
- La creación de un subsidio de desempleo excepcional para las personas que hayan quedado en paro por fin de contrato temporal (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) desde el comienzo del estado de alarma, con las siguientes condiciones:
 - ~ No contar con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio por carencia de rentas suficientes.
 - ~ Que el contrato fuera de, al menos, 2 meses de duración.

Pero la duración de este subsidio es de solamente un mes, ampliable únicamente si así lo decreta el gobierno más adelante, con una cuantía de solo 430,27 €, y además es incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social u otras ayudas similares concedidas por cualquier administración pública. Además, no se decretará el procedimiento para la tramitación de solicitudes y el plazo hasta finales de abril.

Por último, al margen de estas medidas tan precarias, es necesario también recordar que, en el caso de aquellas empresas que ni incluyan a las personas trabajadoras temporales en el ERTE, ni tampoco les puedan aportar trabajo por la suspensión o el descenso de la actividad como consecuencia del COVID-19, se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, es decir: la persona trabajadora sigue recibiendo el 100% de su salario, sin que se le pueda exigir después que devuelva el tiempo de trabajo sin actividad.