



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO
DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

La influencia del empleo atípico en los trabajadores.

Presentado por: Sara Luengo Esteban

Tutelado por: Emilio Benedicto Carrillo

Soria, 2021

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN

Con el paso de los años el empleo atípico se ha ido abriendo camino en el mercado laboral hasta llegar a representar una parte importante del empleo total global. Aunque el aumento de este tipo de empleo ha permitido una mayor flexibilidad, también ha dado lugar a una gran inseguridad tanto para los trabajadores como para las empresas, los mercados laborales, las economías y las sociedades. Por ello surge la necesidad de estudiar cuáles son los factores que lo potencian, así como los colectivos más afectados. En este trabajo se intentará analizar dicha información a través de datos obtenidos por fuentes oficiales, centrándose en la temporalidad en España, y en los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores, los cuales se han agravado debido al COVID-19 y a las consecuencias que esta pandemia ha dado lugar.

Palabras claves: empleo, temporalidad, teletrabajo

ABSTRACT

Over the years, nonstandard employment relations are growing within the labor market to represent an important part of whole employment. Although the increase in this type of employment allows flexibility improvement, it has also led to more insecurity for workers and companies, labor markets, economies and societies. For this reason, it is worth studying which are the facts that promote it, as well as the highest impact sectors and associated sources. This specific study is focused to treat this information through data obtained by official sources, just on the seasonal jobs in Spain, and on the psychosocial risks to which workers are exposed, which have been even increased due to COVID-19 and the consequences that this pandemic has resulted.

Keywords: employment, temporality, telecommuting

ÍNDICE

BLOQUE 1

1. Introducción.....	4
2. Justificación.....	5
3. Objetivos.....	6
4. Metodología.....	7
5. Contextualización.....	8
5.1. Aparición y evolución histórica del empleo atípico.....	8
5.2. Tipos de empleo atípico.....	8
5.3. Causas que afectan al crecimiento del empleo atípico.....	10
5.4. Efectos y riesgos asociados al empleo atípico.....	11

BLOQUE 2

6. Análisis y desarrollo del empleo atípico en España.....	13
6.1. Colectivos más afectados en España.....	13
6.1.1. Jóvenes.....	13
6.1.2. Extranjeros.....	15
6.1.3. Mujeres.....	17
6.2. Temporalidad en España.....	21
6.3. Incidencia en la salud de los trabajadores.....	22
7. Situación actual con la crisis del COVID-19.....	29
7.1. Teletrabajo.....	30
7.2. Retos y oportunidades.....	32

BLOQUE 3

8. Conclusiones y reflexiones sobre el trabajo.....	33
---	----

BLOQUE 4

9. Bibliografía.....	37
----------------------	----

BLOQUE 1

1. Introducción

El concepto de empleo ha ido evolucionando a lo largo de los últimos años en función de cómo se ha ido modificando el trabajo que se realiza a cambio de un salario. Actualmente se denomina empleo a la generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir, a cambio de una compensación económica, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador.

Para medir el desarrollo de una sociedad son muy importantes los índices de empleo. De tal forma que los países más desarrollados tienden al pleno empleo o, lo que es lo mismo, a que la oferta y la demanda laboral lleguen a un punto de equilibrio (situación que es prácticamente imposible de conseguir).

Sin embargo, hay naciones en las que muchos trabajadores no logran conseguir un puesto laboral, es decir, naciones donde abunda el desempleo. También hay lugares donde se da el subempleo, de tal forma que personas capacitadas para ciertos trabajos deben realizar otros de menor cualificación, o trabajar menos horas que las que necesitan o desean, y no por elección propia.

Por otro lado, es importante destacar el papel de los autónomos, ya que no todos los que emplean su fuerza de trabajo lo hacen para otras personas. Así, hay individuos que trabajan en su propio negocio ejerciendo su actividad económica con cierto riesgo, ya que la empresa puede rendir tanto beneficios como pérdidas.

Además, con el paso del tiempo esta actividad ha ido variando dando lugar a diferentes tipos de empleo. El empleo atípico se define como aquel que no es a tiempo completo o indefinido, lo que engloba el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial o los autónomos dependientes (Malo, 2018). Este tipo de empleo tiene tanto ventajas como inconvenientes. Las empresas pueden ajustarse más fácilmente a la demanda, pero esto provoca precariedad laboral, involuntariedad y desigualdad de condiciones laborales respecto a otros empleos.

Este tipo de empleo abunda en sectores económicos que dependen en gran medida de las fluctuaciones del mercado. Por sus características, los más populares son el transporte, la agricultura y la construcción, de tal forma que en etapas de declive económico se tiende a prescindir de este tipo de empleos y al contrario

ocurre en épocas de auge, donde se necesita de su labor para que el negocio prospere.

Para poder lidiar con este panorama es necesario el estudio de su situación actual dentro del mercado laboral global. Analizar sus puntos fuertes, para poder potenciarlos en un futuro, y sus puntos débiles, de tal forma que se puedan mejorar o erradicar. Obviamente el desarrollo de este tipo de empleos varía en función del territorio en cuestión, y algunos se podrán comparar y otros no, pero existen ciertas pautas comunes bajo las que se construyen estos empleos y que se dan alrededor de todo el mundo.

El propósito de la investigación es mostrar los pros y los contras de esta tipología, con la finalidad última de evaluar cómo la temporalidad afecta a un país como España y especialmente a sus trabajadores, quienes son los principales afectados y a los que estos cambios les pueden producir grandes consecuencias tanto a nivel productivo como psicológico. Además, se va a tratar de describir la situación actual que se está viviendo debido al COVID-19 y los cambios que esta pandemia está provocando en el empleo, destacando el teletrabajo en un nuevo escenario socioeconómico donde desde el departamento de recursos humanos deben asumir una serie de retos si quieren garantizar el buen funcionamiento de las empresas.

2. Justificación

Las principales razones que motivan a realizar esta investigación son, en primer lugar, ayudar tanto a la comprensión como a la concienciación sobre este tipo de empleo, el cual cada vez es más popular y afecta tanto a los trabajadores de forma individual, como a las empresas, a las instituciones y al conjunto de la sociedad. Y, en segundo lugar, analizar todas las consecuencias que se originan, tanto económicas y laborales como psicosociales, de tal forma que se puedan plantear soluciones prácticas que mejoren las condiciones del empleo atípico.

En este caso, las soluciones que se van a describir son aquellas que se podrían tomar desde el departamento de recursos humanos, las cuales tratarían de beneficiar tanto a la empresa en su conjunto como a cada uno de sus trabajadores individualmente, y así tratar de maximizar tanto los beneficios de la empresa como el bienestar de sus trabajadores. Además, se analiza la importancia de la prevención

de riesgos laborales donde prime la seguridad y la calidad de las condiciones de trabajo para todos por igual independientemente de la duración y de las características de su empleo.

Por lo tanto, esta investigación está dirigida tanto a personas como a instituciones que tengan contacto con alguna de las modalidades de empleo atípico y quieran saber más acerca del tema para sacarle el mayor beneficio.

La importancia o interés puede ser profesional, personal, institucional o político, pero lo que está claro es que se trata de una problemática social que ha crecido mucho en los últimos años generando graves consecuencias para ciertos colectivos. Por ello es necesario identificar las causas y establecer los indicadores que permitan un estudio más profundo desde una perspectiva sociolaboral que pueda ser de interés académico aportando estadísticas y datos recientes.

3. Objetivos

Los objetivos planteados en este trabajo son conocer la situación actual en cuanto al empleo atípico, los riesgos que conlleva y cómo afecta a los trabajadores, sobre todo a los más jóvenes, a la hora de buscar empleo, dada además la situación que se está viviendo debido al COVID-19 y al aumento del teletrabajo.

Para llegar a ello se ha llevado a cabo una revisión de la información publicada al respecto y se han dividido estos objetivos en generales y específicos. Los primeros denotan la intención inicial del trabajo, mientras que los segundos detallan los procesos necesarios para la completa realización del trabajo.

Objetivos generales:

- Estudiar e identificar el impacto del empleo atípico en los trabajadores en España.
- Analizar la situación actual y los riesgos existentes en el mercado laboral con respecto a este tipo de empleo, exponiendo anteriormente el contexto histórico del que se parte.

Objetivos específicos:

- Conocer el conjunto de normas que regulan este tipo de relaciones laborales y la protección social complementaria con la que cuentan, ya que cada vez son más alarmantes las consecuencias tanto económicas como sociales y culturales.

- Examinar las políticas sociolaborales existentes en el mercado para que tanto las empresas como los trabajadores se adapten a los cambios estructurales que se puedan producir.
- Tener conocimiento tanto de la organización de las empresas a nivel interno como de su gestión de los recursos humanos.
- Saber aplicar a un tema en concreto la prevención de riesgos laborales adecuada para cumplir con los propósitos en materia de salud laboral.
- Utilizar técnicas de investigación y negociación en lo que a psicología del trabajo se refiere.

4. Metodología

La metodología utilizada para la realización del trabajo se ha centrado en técnicas de investigación cualitativas, es decir, a partir de la observación directa y el análisis de datos de estudios previos. Las fuentes consultadas han sido en su mayor parte secundarias, ya que han sido elaboradas anteriormente por otras personas o entidades, como por ejemplo enlaces web especializados, bases de datos estadísticos o noticias de periódicos online.

De manera detallada, el proceso que se ha seguido ha consistido, en primer lugar, en recopilar toda la información necesaria acerca del empleo atípico y cada una de sus modalidades. Para ello se han utilizado en su mayoría enlaces web a través de los cuales se han recopilado los datos necesarios para analizar la evolución que ha sufrido este tipo de empleo en los últimos años, las causas que han dado lugar a su expansión, los principales riesgos que esto supone y las posibles consecuencias que no tardarán en hacerse visibles.

Por otro lado, tras el estudio y descripción general del tema en cuestión, se han analizado los colectivos más vulnerables y que más se han visto afectados por las consecuencias de este tipo de empleo, de tal forma que a través de gráficos y tablas se han expuesto y comparado los datos más recientes de los que se dispone, para así dejar claro y dar visibilidad a la situación a la que están sometidos tanto los jóvenes, como las mujeres y los extranjeros.

También se ha querido dar relevancia a las consecuencias que se generan en la salud de los trabajadores, centrándose para ello en los riesgos psicosociales que

muchas veces se pasan por alto y que hoy en día están muy presentes debido a la pandemia global en la que estamos sumergidos y que tantos cambios nos ha obligado a hacer a todos. Es por esto por lo que finalmente se ha analizado el teletrabajo como nueva modalidad que tantos trabajadores se han visto obligados a desempeñar y se ha querido acabar con una serie de retos y oportunidades que se pueden llevar a cabo para tratar de paliar esta situación de la forma más esperanzadora posible.

5. Contextualización

5.1. Aparición y evolución histórica del empleo atípico

Las consecuencias de las nuevas formas de empleo en la vida familiar y en la organización social tienen gran relevancia (Françoise Piotet, 1986). Tanto las nuevas formas de empleo, como la vida familiar y la organización social constituyen tres polos marcados, cada uno por su parte, por cambios tales como las cuestiones demográficas, el trabajo de la mujer o el desarrollo de los empleos atípicos. Pero a su vez, es difícil concretar cuáles son los indicadores que han dado lugar a este tipo de empleo, ya que existen unas tendencias demasiado contradictorias que hacen particularmente aleatorias las interpretaciones posibles y, con mayor motivo, sus proyecciones.

Tradicionalmente, la forma de empleo más generalizada era el empleo indefinido y a jornada completa. Fue a mediados del siglo XX cuando empezaron a surgir en EEUU pequeñas empresas de empleo temporal en determinados sectores, considerándose de poca importancia y apenas influyentes en la situación general del mercado de trabajo.

Posteriormente, a partir de la década de los setenta y con la crisis del petróleo aumentó la práctica de relaciones laborales atípicas para así intentar reactivar la situación. Este escenario se extendió por todo el mundo, tanto en países desarrollados como emergentes, generando numerosos cambios en función de las crisis macroeconómicas que se han ido produciendo, la inclusión de modificaciones normativas y los grandes cambios tecnológicos.

5.2. Tipos de empleo atípico

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el empleo atípico se puede clasificar en cuatro grupos: el empleo temporal, el trabajo a tiempo

parcial y a pedido, la relación de trabajo multipartita y el empleo encubierto o por cuenta económicamente dependiente.

- Empleo temporal: contratos cuya duración se somete solo a un determinado periodo de tiempo. Se pueden destacar los contratos de duración determinada, cuya finalidad consiste en completar proyectos específicos, que una vez resueltos, finalizan el contrato; el periodo de prueba, el cual supone una ventaja para la empresa a la hora de afrontar determinados cambios; trabajos estacionales, dándose únicamente en ciertos periodos del año; y el trabajo ocasional, que consiste en la contratación de trabajadores de forma intermitente, en el cual solo se trabaja durante unas horas, unos días o unas semanas acordadas previamente.
- Empleo a tiempo parcial: jornada laboral inferior a la del trabajo típico de jornada completa, aunque las condiciones de trabajo y sus requerimientos puedan ser similares. Este trabajo puede ser “sustancial”, con una duración de entre 21 y 34 horas a la semana, “de corta duración”, con 20 horas o menos a la semana, o “marginal”, con menos de 15 horas a la semana.
- Empleo a pedido: se basa en “contratos de cero horas”, es decir, aquellos en los cuales el trabajador no conoce de antemano el número de horas fijas que ha de trabajar ni tiene un horario previamente estipulado, sometiéndose a situaciones irregulares y avisos de última hora.
- Relaciones de trabajo multipartitas: el contrato surge a través de agencia, también conocido como “cesión temporal de trabajadores”, “intermediación” o “alquiler de mano de obra”. La empresa es quien paga a la agencia, y la agencia es quien se encarga de pagar al empleado. Sin embargo, a pesar de que no se tenga que formalizar un contrato directo entre el empleador y el empleado, en ciertas ocasiones la empresa sí que tiene la obligación de preocuparse por cuestiones tales como la seguridad o la salud de sus trabajadores. Por otra parte, existe la subcontratación, en la cual el subcontratista es quien se encarga de reclutar y pagar a los trabajadores, además de realizar ciertos servicios o suministrar bienes a la empresa con la que esté en contacto, es decir, el subcontratista es quien elige y dirige.
- Empleo encubierto o por cuenta propia económicamente dependiente: en este tipo de empleo ciertos derechos y obligaciones no están del todo claros,

y como consecuencia de esta ambigüedad la protección social ofrecida a los trabajadores se ve mermada. Incluye a trabajadores no asalariados, es decir, aquellos que no tienen un contrato y salario estipulado y por tanto no tienen la posibilidad de afiliarse a un sindicato o a negociación colectiva. El “empleo encubierto” se basa en la contratación de un empleado a través de un intermediario. La diferencia con la relación laboral multipartita es que el empleado no aparece ante la ley como un asalariado, sino que se le califica de forma incorrecta como independiente. El “empleo económicamente dependiente” no se establece a través de un contrato típico de empleo. Los ingresos del trabajador de uno o unos pocos clientes para los que trabaja. En los últimos años ha aumentado este tipo de empleo por el creciente uso de plataformas web o aplicaciones para encontrar empleo.

5.3. Causas que afectan al crecimiento del empleo atípico

La realidad a día de hoy es que este empleo ha proliferado en sectores y ocupaciones de todo tipo, y su importancia general dentro del mercado de trabajo se ha incrementado por varias razones, entre las que se pueden destacar el crecimiento del sector servicios, el aumento de la presión que se genera debido a la globalización, los avances tecnológicos y sus consiguientes cambios en las estrategias organizativas de las empresas.

- Crecimiento del sector servicios: los picos de demanda dentro de este sector suelen ser muy frecuentes y menos predecibles que en el de la manufactura, por lo que se precisa “flexibilidad organizativa” por parte de las empresas. Hostelería y turismo son los ejemplos más conocidos, pero no los únicos, y en todos estos sectores es muy común el trabajo a turnos debido a la necesidad de prestar servicios fuera de las horas “normales” de trabajo¹.
- Presiones de la globalización: el aumento del comercio de bienes y las cadenas mundiales de suministro dan lugar a una altísima competencia provocando una gran presión entre los proveedores,

¹ OIT: Cambios y desafíos en el sector de la hostelería y el turismo, documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial para el sector de la hostelería, la restauración y el turismo, 23-24 de noviembre de 2010 (Ginebra, 2010).

tanto para externalizar y subcontratar mano de obra, como para poder emplear a los trabajadores por periodos de tiempo reducidos.

- Avances tecnológicos: la aparición de nuevas tecnologías de la información, su mayor calidad y menor costo de la infraestructura, junto con las mejoras de la logística y el transporte, han permitido y han dado lugar a nuevas formas de trabajo.
- Cambios en las estrategias organizativas: las empresas recurren cada vez más a la externalización y a otras modalidades atípicas con el objetivo de dedicar ciertos recursos a actividades esenciales para las empresas, como pueden ser los servicios de limpieza, informática o gestión de nóminas. Aunque bien es cierto que algunas empresas limitan la externalización únicamente a funciones periféricas, otras dependen de las modalidades atípicas de empleo para llevar a cabo aquellas funciones que se podrían considerar “primordiales”.

5.4. Efectos y riesgos asociados al empleo atípico

Aunque estos cambios en el empleo han supuesto numerosas ventajas para las empresas a la hora de ajustar su plantilla en función de la demanda con una enorme flexibilidad, los efectos negativos tanto para las empresas como para los trabajadores y la sociedad en general no pueden pasar desapercibidos.

En relación a las **empresas**, aunque pueda suponer un ahorro de costos a corto plazo, a la larga deriva en mayores gastos a la hora de contratar personal, cursos de formación o aprendizaje y despido. Por lo general, los trabajadores están menos cualificados debido al poco tiempo que permanecen en un mismo puesto de trabajo, sin poder acumular experiencia que les ayude a prosperar y mejorar dentro de la empresa, ya que tienen que estar continuamente adaptándose a nuevos cambios.

Por su parte, los **trabajadores**, que normalmente desempeñan este tipo de empleos debido a que no encuentran algo de mayor calidad o en busca de rentas extra ante la imposibilidad de encontrar algo más completo, son los más afectados. Y dentro de los trabajadores, son las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes los grupos más débiles dentro del mercado laboral.

Entre los riesgos más destacados de este tipo de empleos para los trabajadores se encuentra la falta de estabilidad laboral. Hay más posibilidades de pasar de un empleo de este tipo al paro, que de encontrar un trabajo con contrato indefinido.

Otra desventaja tiene que ver con las diferencias salariales, pudiendo llegar a cobrar hasta el 30% menos en empleos temporales que en puestos indefinidos.

El horario también suele ser cambiante, por lo que resulta cada vez más difícil hacer planes fuera de su vida laboral o ser capaces de adquirir un segundo trabajo complementario.

En cuanto a la protección social que se les ofrece a estos trabajadores, no suele ser la adecuada, ya sea por una normativa excluyente o por no cumplir con determinados requisitos para acceder a prestaciones sociales, lo que hace que cuenten con poca cobertura a la hora de afrontar una situación de desempleo o jubilación.

Además, cabe destacar la poca seguridad y salud en el trabajo que implican este tipo de empleos, lo que da lugar a un mayor riesgo asociado con lesiones y accidentes o con salud mental y acoso. Esto puede provocar una situación de fatiga, estrés y preocupación por parte del trabajador ya que por lo general suelen tener peores condiciones laborales y más peligros a la hora de desempeñar sus funciones.

Finalmente, también hay que mencionar los riesgos que este tipo de empleo supone para la **sociedad** en general. Se produce una segmentación de mercado laboral traducida en una mayor volatilidad del empleo. En épocas de cierta estabilidad económica se tiende a fomentar todo tipo de empleo, incluyendo el empleo atípico, pero en épocas de crisis o recesión económica son los primeros puestos de los que se prescinden las empresas. En un primer momento los trabajadores están satisfechos con la obtención de un nuevo empleo, pero pronto llega su desilusión al contemplar el panorama con el que se encuentran. Esta época de transición es conocida como “efecto luna de miel”.

Por lo tanto, se podría concluir con que en estos empleos las fluctuaciones que se producen debido a la situación económica, tanto del país como de la empresa en cuestión, son más acusadas. Esto crea una situación de incertidumbre y vulnerabilidad donde cada vez es más difícil plantearse cuestiones como emprender o invertir. Generalmente, estos trabajadores cuentan con mayores dificultades a la

hora de acceder a créditos que les permitan comprar una vivienda o formar una familia, y en consecuencia también sus niveles de consumo son menores con respecto a los de las personas con un contrato indefinido.

BLOQUE 2

6. Análisis y desarrollo del empleo atípico en España

6.1. colectivos más afectados

Al analizar las características sociodemográficas de las personas con empleo atípico, se observa que este tipo de empleos predomina en tres colectivos: los jóvenes, los extranjeros y las mujeres. Por esta razón se analizará detenidamente cada uno de ellos, centrándonos sobre todo en los jóvenes.

6.1.1. Jóvenes

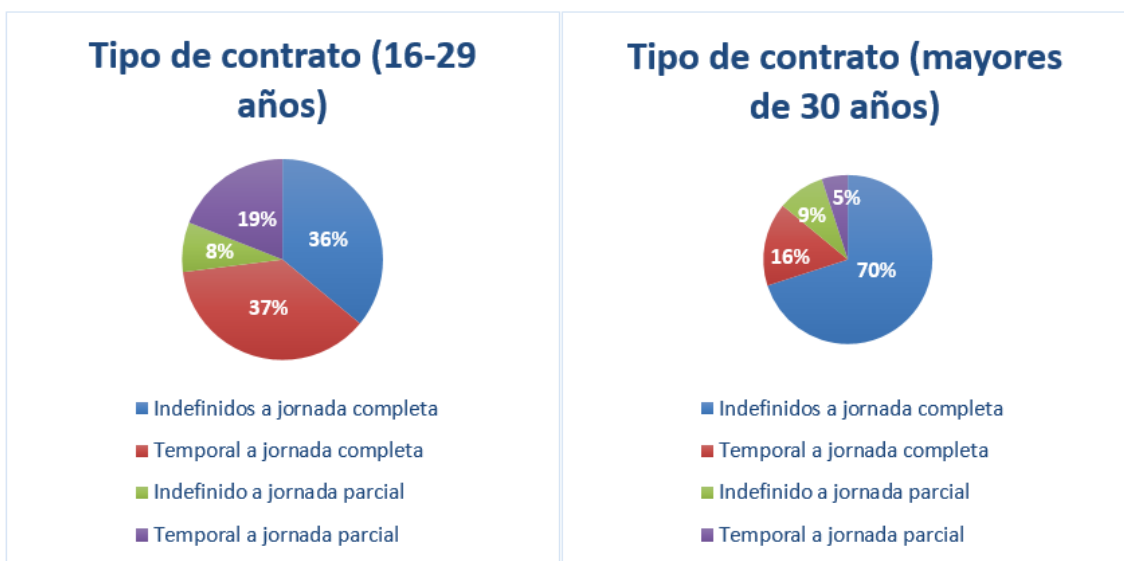
Actualmente se puede observar cómo cada vez resulta más difícil encontrar un empleo estable, y más si se trata de personas jóvenes que carecen de experiencia. Las tasas de desempleo juvenil normalmente duplican o triplican el desempleo que se da entre personas de treinta o cuarenta años.

En cuanto a los trabajos que desempeñan los jóvenes, se puede afirmar que la mayoría de ellos son a tiempo parcial o temporales. La tasa media de temporalidad existente entre los menores de 25 años, según datos obtenidos en el tercer trimestre del año 2019 a través de Eurostat, es de 46,5%, teniendo en cuenta los países de la Unión Europea. Dentro de este análisis, España es el país con mayor temporalidad dentro de este colectivo, con un 73,6%, superando la media europea en 29 puntos porcentuales. Por detrás de nuestro país se encontrarían Italia, Polonia y Francia respectivamente.

El empleo a tiempo parcial también presenta grandes distinciones según la edad. A continuación, en el gráfico 1 se muestra la diferencia entre los distintos tipos de contrato a los que acceden las personas según su edad en Europa. La división se realiza distinguiendo entre personas entre 16 y 29 años (jóvenes), y, por otra parte, las personas mayores de 30 años. Como se puede observar, los mayores de 30 años casi duplican a los jóvenes en cuanto a trabajos indefinidos y a jornada completa, obteniendo un 70% frente a un 36% respectivamente. Sin embargo, en el empleo temporal a jornada completa destacan mucho más los jóvenes con un total de 37% del total de asalariados

frente a un 16% del resto de la sociedad que supera esta edad. Finalmente, en cuanto al trabajo a tiempo parcial, aunque las trayectorias son las mismas, las brechas son menores. En el trabajo indefinido a jornada parcial no se aprecia gran diferencia entre ambos grupos de edad, pero, por otro lado, en el temporal a tiempo parcial existe una diferencia de hasta 14 puntos porcentuales entre ambos, siendo superior el porcentaje de contratos para jóvenes.

Gráfico 1

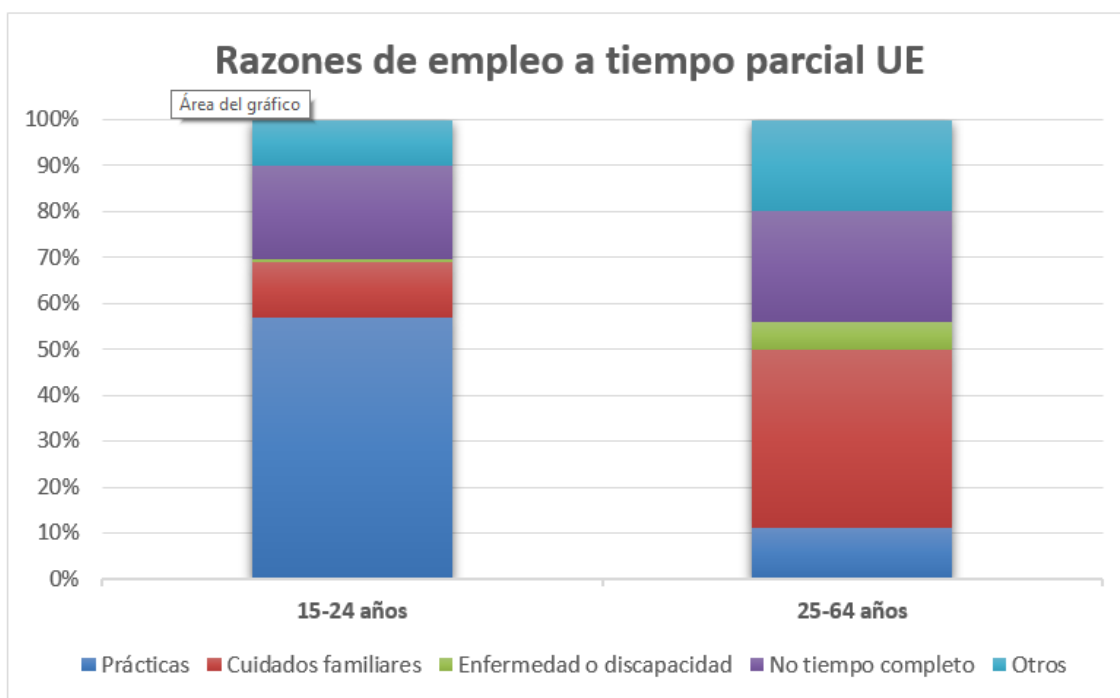


Fuente: elaboración propia a partir de datos de El País (7 de marzo de 2019)

Es importante destacar que uno de los factores que más influye a la hora de recurrir a este tipo de empleo es la época de transición que se vive desde que se acaban los estudios hasta que se comienza a trabajar, ya que por la falta de experiencia laboral sumada a las fluctuaciones del mercado en general es complicado acceder a ese primer empleo. También es verdad que debido a la temprana edad de los jóvenes trabajadores en muchas ocasiones son ellos mismos los que no pretenden obtener un contrato indefinido ligado a un trabajo permanente, bien porque el trabajador en cuestión prefiere experimentar hasta saber qué le gusta realmente o bien porque tampoco tiene claro dónde quiere desempeñar su empleo antes de estabilizarse en un lugar concreto.

Esto se refleja en el segundo gráfico donde se comparan las razones por las que se opta por un empleo a tiempo parcial² según los tramos de edad en la Unión Europea en 2019. Un 61,5% de las personas entre 15 y 24 años alegan hacerlo debido a los contratos de prácticas, a través de los cuales se les permite formarse más y aprender en el trabajo.

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat (2019)

6.1.2. Extranjeros

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en España en el año 2019 se contaba con alrededor de 512.775 demandantes de empleo extranjeros, de los cuales 224.629 son hombres y 288.146 son mujeres. Estas cifras se encuentran en continuo cambio y cabe resaltar que a medida que pasa el tiempo la de hombres disminuye, mientras que la de mujeres va aumentando. Los países de los que proceden estos extranjeros comprenden tanto países del Espacio Económico Europeo y Suiza, como países del resto del mundo, entre los que destacan Marruecos, China, Colombia,

² Eurostat clasifica las razones por las que se escoge el empleo a tiempo parcial en 5: no poder encontrar trabajo a tiempo completo, enfermedad o discapacidad, cuidados y responsabilidades familiares (cuidar de niños o de adultos discapacitados), prácticas u otros motivos.

Ecuador, etc. Se puede apreciar un notable aumento de esta cifra en los últimos años y lo más probable es que se siga esta tendencia de aumento debido al mundo cada vez más interconectado y globalizado en el que vivimos.

Por varias razones no es tan fácil, sobre todo al principio, encontrar trabajo en un país que no es el tuyo, y aunque existen ciertas ayudas o plataformas que agilizan el proceso, aún queda mucho camino que recorrer. Aunque bien es cierto que cada vez se valora más el conocimiento de idiomas y la experiencia laboral en países no natales. Está demostrado que el hecho de salir de la zona de confort y experimentar nuevas sensaciones ayuda y enriquece el ambiente dentro de cualquier empresa, donde cada vez es más importante el trabajo en grupo donde se aporten puntos de vista diferentes.

Por otro lado, también resulta interesante hablar de los migrantes nacionales que se trasladan dentro de un mismo país, cuya cifra supera los 740 millones de personas si se suman los datos de todos los países del mundo. Numerosas personas se desplazan cada día de sus hogares para trabajar y muchas de ellas lo hacen de forma permanente, ya que no encuentran empleos adecuados a sus expectativas en zonas más cercanas a su habitual lugar de residencia.

Si estudiamos el porcentaje de migrantes empleados sobre el total del empleo asalariado, en la Tabla 1 que se muestra a continuación se muestran los cinco países que cuentan con un mayor y menor porcentaje tanto en términos de empleo temporal como de empleo parcial.

En el caso del empleo temporal, en primer lugar, se sitúa Polonia con un 58,7% de migrantes empleados en este tipo de prácticas, seguido de España (42,2%) y Portugal (40,8%). Los países que dentro de la UE menos recurren a esta forma atípica de trabajo son Letonia (3,1%), Estonia (3,9%) y Reino Unido (8,5%).

En el caso del empleo parcial, se encuentran en cabeza Países Bajos (41,6%), Alemania (29%) y Austria (27,1%), mientras que República Checa, Letonia y Eslovenia son los países que menos empleo a tiempo parcial proporcionan, con un 5,8%, 6,5% y 9% respectivamente.

Porcentaje de migrantes empleados sobre el total del empleo asalariado en 2019

● Tabla 1: empleo temporal

Polonia	58,7%	Austria	9,8%
España	42,2%	Irlanda	9%
Portugal	40,8%	Reino Unido	8,5%
Suecia	34,5%	Estonia	3,9%
Países Bajos	32,7%	Letonia	3,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

● Tabla 2: empleo a tiempo parcial

Países Bajos	41,6%	Estonia	9,5%
Alemania	29%	Polonia	9,3%
Austria	27,1%	Eslovenia	9%
Dinamarca	25,3%	Letonia	6,5%
Suecia	25,2%	Rep. Checa	5,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Debido a que muchas de las personas que se van a otro país en busca de empleo no lo hacen de cara a quedarse allí durante un largo periodo de tiempo, la obtención de un empleo de corta duración les resulta más fácil. Este es el caso de los empleos de temporada, donde trabajadores extranjeros cubren puestos de trabajo durante un determinado periodo y, una vez finalizado este, tienen pocas razones para mantenerse en el país.

Por otra parte, por lo general un trabajador extranjero puede contar con una barrera importante en cuanto al idioma se refiere en comparación con los trabajadores nativos. Además, no cuentan con tantas redes profesionales y su información sobre el mercado laboral del país al que se mudan es menor, estando en desconocimiento de muchos de sus derechos y de su poder de negociación.

Otro factor importante es que se ven obligados a encontrar empleo con bastante rapidez para poder mantenerse en su nuevo país, de tal forma que se ven más expuestos a aceptar empleos de menor calidad.

En cuanto a la situación legal, muchos no están del todo en regla para obtener un mejor puesto de trabajo debido a una falta de permiso de trabajo, por ejemplo, por lo que acuden a agencias de empleo temporal para así disfrazar de alguna manera su estado irregular cuanto antes.

En general, hay que pasar el periodo de adaptación tanto a nivel personal como profesional hasta que cuenten con la información necesaria para conseguir lo que quieren.

6.1.3. Mujeres

En la mayoría de países del mundo el colectivo femenino supera al masculino en cuanto a la ocupación de empleos de este tipo por diferentes razones.

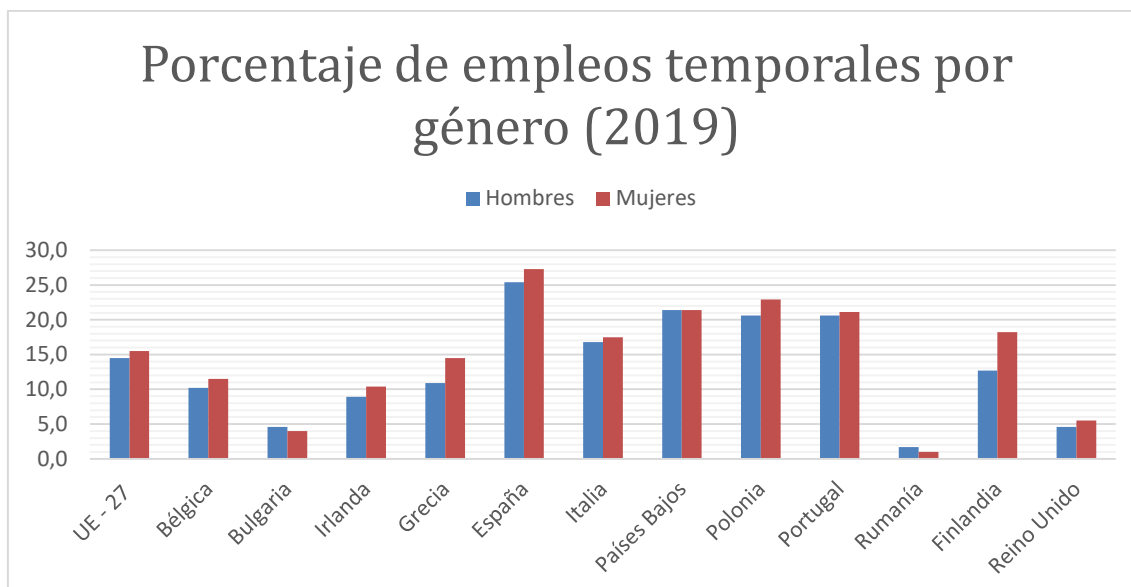
Tanto el empleo temporal como el empleo a tiempo parcial son clave a la hora de valorar la precariedad de un país. En Europa existe una gran diferencia en cuanto a la participación laboral por género enmarcada en este tipo de trabajo. Dependiendo del país, la brecha puede superar los 30 puntos porcentuales, como es el caso de Países Bajos, el cual se encuentra a la cabeza de Europa en cuanto a parcialidad se refiere, o por el contrario países como Bulgaria o Rumanía donde esta brecha es prácticamente inexistente, ya que ni siquiera alcanzan el punto porcentual de diferencia.

En cuanto a los datos relativos al **empleo temporal**, la diferencia entre hombres y mujeres, por lo general, no es muy determinante, aunque en la mayoría de los países sí que son las mujeres quienes tienen más participación con respecto a los hombres en estos puestos.

En el siguiente gráfico se analiza el porcentaje de empleos temporales por género durante el año 2019. Como se puede comprobar, España cuenta con los porcentajes más altos en comparación con el resto de países analizados. Los hombres alcanzan un 25,4% de participación en este tipo de empleo y las mujeres llegan al 27,3%. La brecha en este caso sería de 1,9 puntos porcentuales para nuestro país. Seguidamente, Países Bajos, Polonia y Portugal serían los países europeos con mayor temporalidad, superando también el 20% para ambos sexos. Por el contrario, hay que destacar el caso de países como Rumanía y Bulgaria, donde el porcentaje de

participación masculina es mayor que en el caso femenino, rompiendo la norma seguida en el resto de territorios a lo largo del mundo, en general.

Gráfico 3

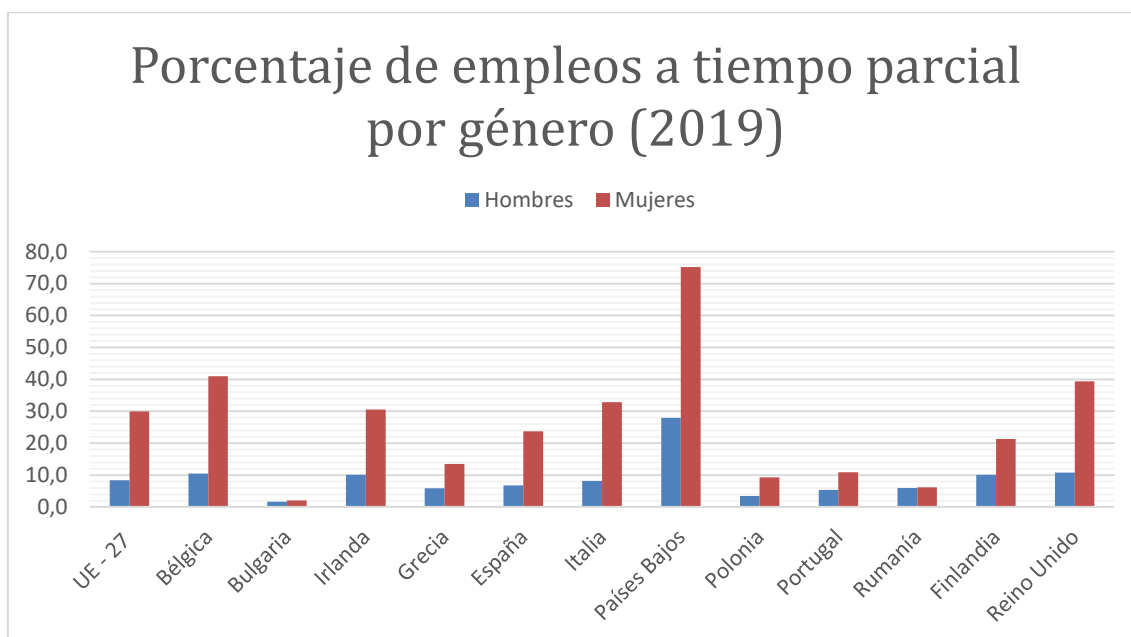


Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat (2019)

Si se analizan estos mismos países teniendo en cuenta el **empleo a tiempo parcial**, la superioridad de las mujeres con respecto a los hombres es mucho más notable, llegando a alcanzar una brecha de hasta 30 puntos porcentuales en algunos países, como es el caso de Países Bajos. Al igual que ocurre con el empleo temporal, países como Rumanía o Bulgaria apenas presentan diferencias entre hombres y mujeres, las cuales no llegan a alcanzar el punto porcentual.

Estos resultados están ligados al rol social que les atañe. Históricamente se ha asociado a la mujer un papel de cuidadora del hogar y de la familia, lo que dificultaba la posibilidad de compaginar este trabajo con las responsabilidades que conlleva un trabajo a tiempo completo fuera de casa. Hoy en día, a pesar de que la brecha de empleo por razón de género sigue siendo una realidad, se puede afirmar que se han conseguido grandes avances en la igualdad de género donde cada vez se compaginan y distribuyen las tareas tanto dentro como fuera del hogar de forma más equitativa.

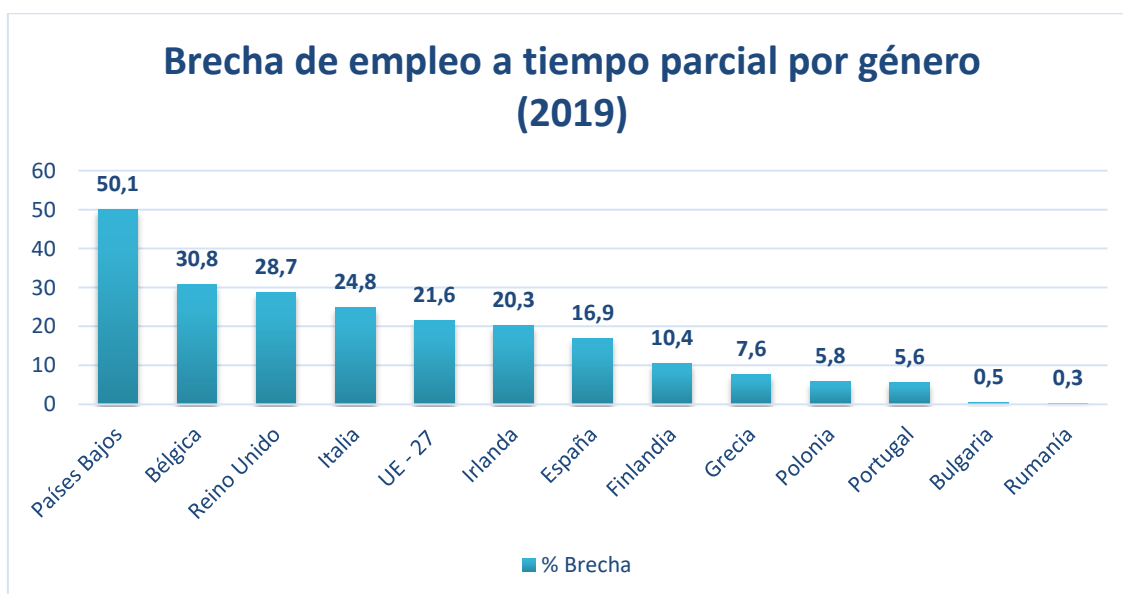
Gráfico 4



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat (2019)

A continuación, en el Gráfico 5 se representa la brecha de género de estos mismos países ordenada de forma descendente y, tal y como se puede observar, es positiva en todos los casos. La media de la UE-27 es de 21,6 puntos porcentuales (pp), siendo superada por Italia, Reino Unido, Bélgica y Países Bajos.

Gráfico 5



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat (2019)

6.2. Temporalidad en España

Como ya hemos ido viendo a lo largo del trabajo, España destaca en cuanto a la proporción de empleados temporales respecto al total de los empleados asalariados. Los datos más recientes de Eurostat disponibles para Europa reflejan que la media de temporalidad de la UE se sitúa en un 15,1%, mientras que España es el país que encabeza la lista con un porcentaje que casi duplica la media (26,9% en 2019).

Por lo general, todas aquellas personas que presentan un contrato temporal tienen unas trayectorias laborales mucho más irregulares e inseguras, unos salarios bastante más bajos y menos protección en comparación con las personas que gozan de un contrato indefinido. También tienen menos posibilidades a la hora de optar a promoción y desarrollo tanto de manera interna como externa, lo que en muchas ocasiones supone periodos de desempleo o inactividad.

Es cierto que la tasa de temporalidad es bastante sensible al ciclo económico, lo que en ocasiones puede dar lugar a conclusiones erróneas con respecto a la evolución y desarrollo de este tipo de empleo. Si se analiza la trayectoria que ha vivido nuestro país en los últimos años, se aprecia cómo la crisis económica ha hecho hincapié, especialmente a partir del año 2008 aproximadamente, disminuyendo tanto el empleo total como el empleo temporal de España. El siguiente gráfico nos muestra cómo la temporalidad bajó de forma continua desde 2006, sin embargo, los cambios en el empleo total se empiezan a hacer visibles un par de años más tarde. La razón principal es que las empresas prefieren no renovar a sus trabajadores temporales en lugar de despedir al resto cuando se producen épocas de recesión. Por tanto, no se debe de considerar en estos casos una disminución de la temporalidad como un dato positivo, sino simplemente como la opción más favorecedora que eligen las empresas a la hora de recortar en personal. De hecho, en el momento en el que la situación económica del país empieza a mejorar a partir del año 2013 aproximadamente, en un primer momento se recurre de nuevo al empleo temporal, ya que aún está presente la incertidumbre de si la recuperación que se aprecia seguirá en aumento de forma progresiva o simplemente será un amago que no perdurará en el tiempo, es decir, que las empresas no se quieren arriesgar a largo plazo.

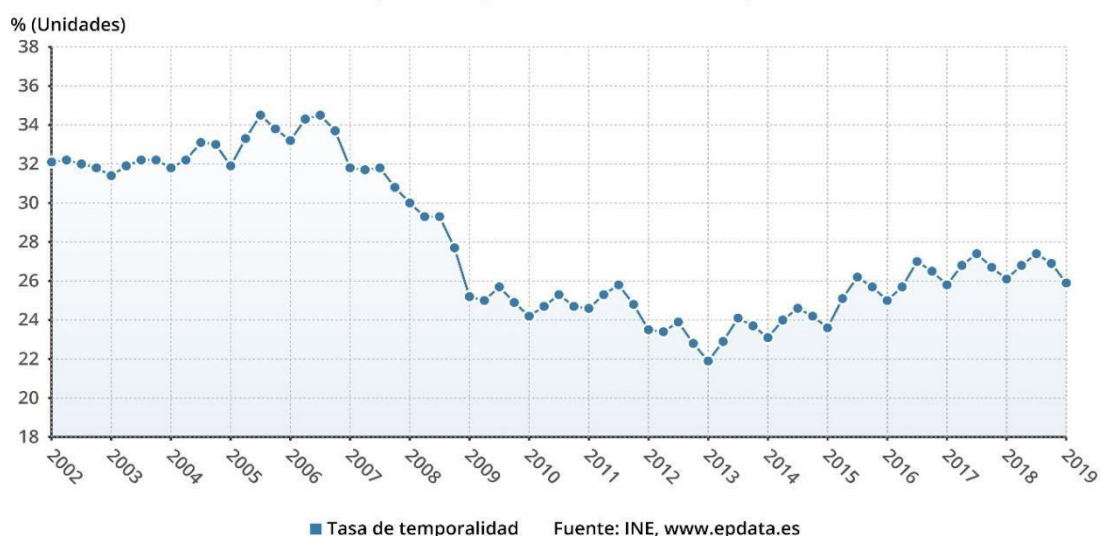
La cifra máxima de empleados temporales se alcanzó en 2006 suponiendo este tipo de empleo casi un 35% respecto del empleo total del país. Por el contrario, la cifra mínima la encontramos en 2013 con un 22%.

Una de las principales razones que dan lugar al abuso de este tipo de contratos se debe a la falta de regulación existente hasta el momento con respecto a este tema, sumado a la cultura empresarial española en general. “Hecha la ley, hecha la trampa”, es decir, las empresas juegan sus cartas optando por contratar trabajadores durante un determinado periodo de tiempo para así eludir posibles costes en un futuro y maximizar sus beneficios. Un ejemplo claro lo encontramos en la diferencia que existe entre las indemnizaciones por despido en contratos temporales y contratos indefinidos, siendo mucho más elevadas para los segundos. De tal forma que a la hora de despedir empleados siempre se opta primero por los temporales, e incluso lo que se acostumbra a hacer es directamente no renovarlos. De ahí que en etapas negativas para el ciclo económico se reduzcan tanto los niveles de empleo temporal.

Gráfico 6

Evolución de la tasa de temporalidad en España, según la EPA

Porcentaje de trabajadores con contratos temporales



6.3. Incidencia en la salud de los trabajadores

Cuando se habla de “salud laboral” nos referimos al “estado de bienestar físico, mental y social” del trabajador que puede resultar afectado por las diferentes variables o riesgos existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social (O.M.S., 2008). Es importante hacer hincapié en la influencia de los factores “psicosociales” sobre los trabajadores para tratar de relacionarlos con otras variables de carácter grupal y organizacional.

Aunque todavía no se dispone de un gran número de datos acerca de las enfermedades profesionales de los trabajadores temporales que se pueden asociar a riesgos psicosociales, es evidente que el entorno laboral actual, el cual se caracteriza por ser flexible y cambiante, puede resultar al mismo tiempo inestable e incierto, algo que hay que tener en cuenta a la hora de establecer los distintos mecanismos de prevención de riesgos laborales.

Como se ha comentado a lo largo de este trabajo en repetidas ocasiones, en España existen contratos por meses, por semanas, por días, o incluso por horas. Al ser trabajos que cubren una necesidad concreta, una vez concluida la labor, se termina el contrato laboral.

Puede que este tipo de contratos sea ideal para ciertas personas en momentos puntuales de su vida, pero también están todos aquellos trabajadores que, a falta de un contrato indefinido, van pasando de un contrato laboral a otro, permaneciendo poco tiempo ligados a una misma empresa.

Esta situación a la larga puede suponer un gran problema cuyas consecuencias no son fáciles de erradicar. En primer lugar, habría que destacar la necesidad de impulsar y elaborar estrategias que potencien y favorezcan todo lo que a salud pública se refiera. Para ello, antes de establecer protocolos, una buena forma de prevención es dar visibilidad y normalizar los efectos de la temporalidad sobre la salud de los trabajadores. Existen diferentes estudios al respecto que evalúan el impacto de las políticas sociales en la salud y analizan las desigualdades que se dan con respecto a los grupos de trabajadores con empleos más estables. En segundo lugar, se trata de conseguir que la ganancia en flexibilidad de las empresas no incida negativamente en la salud de los trabajadores.

La influencia entre salud y trabajo es mutua y puede ser tanto positiva como negativa. Por su parte, la temporalidad también ofrece ventajas y desventajas, por eso hay que ser conscientes de que puede ocasionar estrés, ansiedad, inseguridad, insatisfacción y cansancio, lo que hace que se multiplique el riesgo de sufrir un accidente de trabajo. La ausencia de un contrato fijo puede causar incomodidad en el trabajador, lo que suele desembocar en desmotivación y menor actitud por aprender y mejorar la productividad de la empresa, que por su parte debería proporcionar a sus trabajadores la misma calidad en la gestión de la prevención y en el cuidado de la

vigilancia de la salud, así como en la formación e información de estos trabajadores, al igual que lo haga con los suyos propios.

En lo que a responsabilidades se refiere, el empresario es el encargado de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, no solamente a los que se clasifiquen como accidente de trabajo o enfermedad profesional, sino también a las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo (artículo 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales)

Según los últimos datos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) las condiciones de trabajo impactan negativamente cuando son malas, deficientes o adversas sobre la seguridad, salud y bienestar del trabajador, convirtiéndose en factores potenciales de riesgo, los cuales habrá que evaluar para intentar anticiparse a ellos mediante una adecuada planificación preventiva que ayude a eliminarlos, reducirlos, y/o controlarlos. (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008).

Según un documento publicado originalmente en 1984 por la OIT, no es fácil dar una única definición ya que, “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3).

Entre ellos se pueden destacar y agrupar en aquellas tareas con ciclos cortos, desagradables o sin sentido, aquellas tareas que conllevan altas exigencias emocionales, trato con clientes de los que pueden derivar problemas o riesgo de violencia, o en general desajustes entre exigencias de las tareas y capacidades del trabajador, bien por exceso o bien por defecto. Aunque cabe resaltar que no solo afecta el contenido del trabajo, sino que hay que destacar también la carga y el ritmo de trabajo, el tiempo requerido, la participación y control, el desarrollo profesional o las relaciones interpersonales o apoyo social.

A grandes rasgos, según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social los principios básicos de prevención son los siguientes:

Ilustración 1



Fuente: MTMSS, www.mites.gob.es

Para actuar o prevenir estos riesgos se pueden considerar tres tipos de medidas:

- 1- Medidas de prevención en origen, las cuales deben priorizarse frente a los otros tipos de intervenciones y cuyo objetivo es eliminar o intentar reducir al máximo la exposición al riesgo. Para ello será necesario revisar los posibles estresores que puedan llegar a afectar al entorno de trabajo.
- 2- Medidas que posibiliten el aumento de recursos o la resistencia de las personas ya expuestas, protegiendo a los trabajadores frente a situaciones laborales potencialmente estresantes.
- 3- Medidas con actuaciones terapéuticas sobre las personas para proteger y curar a aquellos que más lo necesiten en cada caso.

Como se sabe que la aparición de ciertas enfermedades se puede asociar a estos riesgos psicosociales la situación es alarmante.

Solo el hecho de que los trabajadores estén expuestos a este tipo de factores les produce una tensión mental que en muchas ocasiones se traduce en estrés laboral, el cual mantenido en el tiempo puede constituir un factor de riesgo grave de enfermedad cardiovascular.

La depresión o el síndrome de Burnout son otras de las enfermedades con las que se relacionan estos factores de riesgo. Un estrés crónico en el trabajo generalmente se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental y una falta de motivación absoluta.

Por lo tanto, el hecho de evaluar los riesgos es más importante de lo que parece, ya que conduce hacia una gestión eficaz de la organización, además de una mejor adecuación a las tareas que se desempeñan, al entorno y a la empresa. Generalmente esto se traduce en mejor rendimiento, menor absentismo y mayor satisfacción.

Según Smigel, el hombre nunca ha estado libre de problemas sociales, y existen varias características que nos pueden permitir identificar la existencia de un problema social para evitar posibles accidentes laborales:

- Debe haber una especie de acuerdo entre lo que la sociedad opina sobre cuáles se consideran problemas sociales y cuáles no, ya que solo lo serán si la opinión pública los considera como tal. El dilema está en que a menudo la gente tiende a considerar un problema social con lo que los científicos consideran una parte de un problema mucho más amplio.
- Debe definirse quiénes forman aquellos grupos sociales que identifican la existencia de un problema social, ya que es a ellos a quienes les interesa que se encuentre una solución. Para ello es necesario determinar de manera adecuada cuáles son las influencias y las condiciones sociales para así plantear sugerencias al respecto.

El hecho de que estos riesgos laborales se lleguen a considerar un problema social puede beneficiar al conjunto de instituciones que en la actualidad operan sobre el problema. Por otra parte, también existe una resistencia para que se reconozca un problema social como tal, ya que esto da lugar a un conflicto de intereses que, aunque beneficia a unos sectores, puede perjudicar a otros. Un ejemplo se podría considerar la dificultad de reconocer, por parte de las Administraciones Públicas, que formen parte del cuadro de enfermedades profesionales cuestiones como la fatiga crónica o el estrés.

Seidman expone algunas de las premisas que definen los problemas sociales, las cuales implican una vivencia personal:

- 1- Individualismo: tendencia a hacer responsables a los individuos de sus propios problemas, olvidando los antecedentes y los contextos económicos, sociales y políticos.
- 2- Un único estándar: aquellas personas que no están conformes con las reglas serán consideradas como desviadas, consecuentemente diversos estándares van creando diversas formas de vida.
- 3- Pragmatismo y racionalidad tanto a nivel personal, como organizacional e institucional.
- 4- Generalización desde ejemplos extremos: muchas de nuestras ideas sobre las causas y soluciones de los problemas sociales se basan en la imagen de los casos aislados más catastrofistas, como pueden ser los accidentes en itinere, en vez de en las continuas bajas por motivos laborales de multitud de trabajadores que se producen día a día, por ejemplo.
- 5- Problematización y supraextensión: transformación de las dificultades en problemas.
- 6- Uniformidad de soluciones: tendencia a pensar que la prevención es igual para cualquier tipo de trabajo.

En general, puede ocurrir que el paso de lo colectivo a lo individual dé lugar a soluciones que a menudo pueden causar más problemas que soluciones, cuando el verdadero propósito es fomentar una auténtica cultura preventiva que contribuya al progreso social y al crecimiento de las empresas.

Cooper defiende y define un modelo de cultura de seguridad en el que predominen las relaciones recíprocas entre los diferentes grupos de factores de naturaleza psicológica, conductual y organizacional.

Para que exista una cultura positiva de seguridad son imprescindibles los siguientes componentes:

1. Seguridad a nivel individual favoreciendo y teniendo en cuenta cada nivel jerárquico.
2. Objetivos, normas y procedimientos de seguridad adecuados, realistas y flexibles, tanto explícitos como tácitos.

3. Capacidad de reflexión y aprendizaje por parte de la organización, lo cual conlleva un adecuado sistema de información de todo tipo de accidentes que facilite el análisis de situaciones peligrosas o de riesgo.

Por otro lado, al igual que no se les atribuyen a las enfermedades físicas tópicos y estereotipos, tampoco se debe hacer esto con las enfermedades mentales. Muchas veces tendemos a pedir disculpas y a sentirnos culpables al ser diagnosticados con enfermedades como la ansiedad o la depresión, lo cual resultaría inaudito si se tratara de un infarto o cualquier problema físico en vez de mental. El estigma que tenemos alrededor de la salud mental y con el que hemos crecido desde niños recrimina cuando nos ponemos a llorar por algo que nos afecta sentimentalmente. Aún queda mucho por interiorizar y normalizar en lo que a problemas emocionales se refiere, ya que, igual que es común padecer problemas físicos de vez en cuando, lo mismo ocurre con los problemas mentales y nadie debería pedir perdón por ello.

Finalmente, y como conclusión, se observa que la falta de una regulación dirigida a prevenir los riesgos psicosociales y el sistema de prevención de riesgos vigente con carácter “tradicionalista” centrado en riesgos físicos no es suficiente a la hora de abordar los diferentes riesgos emergentes que se puedan producir.

No existe un catálogo cerrado de los trastornos psicológicos que puedan estar directamente relacionados con el ejercicio laboral, ya que van cambiando según se va progresando en los avances científicos y sociales, y según vayan cambiando las condiciones de trabajo. Es por eso que es tan importante su prevención, además de la existencia de una política que establezca que todo el ambiente laboral debe orientarse hacia la consecución de un rendimiento lo más óptimo posible y una satisfacción lo más elevada que se pueda en dichos trabajadores. Solo la combinación idónea de ambos factores reducirá los riesgos e incrementará la salud psicosocial de los trabajadores.

7. Situación actual con la crisis del COVID-19

Según la OMS, los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos se sabe que esta serie de virus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves. El coronavirus al que normalmente nos referimos y que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19. Este virus era desconocido hasta que en diciembre de 2019

estalló en Wuhan (China). Actualmente, seguimos inmersos en una pandemia que se ha propagado alrededor de muchos países de todo el mundo y afecta de distintas maneras en función de cada persona. La mayoría de las personas que se contagian presentan síntomas de intensidad leve o moderada, y se recuperan sin necesidad de hospitalización. Los síntomas más habituales suelen ser fiebre, tos seca y cansancio, aunque existen un gran número de síntomas menos comunes que se investigan cada día y no dejan de sorprender.

Aproximadamente, desde el mes de septiembre de 2020, después de haber pasado el primer pico infectivo, se pueden apreciar grandes diferencias con respecto a la “primera ola” en cuanto a la situación en los hospitales, el confinamiento perimetral, el número de contagios y de fallecidos, etc. La incidencia cambia cada día, al igual que las medidas que se toman para combatirlo.

Tal y como señala el Ministerio de Sanidad en relación con la protección de las personas trabajadoras con riesgo de exposición al nuevo coronavirus, hay que partir de una serie de premisas, siendo la primera barrera de protección el cumplimiento de las medidas de aislamiento. Existe un detallado sistema de prevención³ tanto para las empresas en su conjunto como para cada uno de los trabajadores, que en cualquier caso de lo que se encarga es de garantizar con el mayor éxito posible la seguridad y salud en los centros de trabajo.

En ella no solo se detallan las medidas preventivas para proteger la salud de los trabajadores, también se plantea el teletrabajo y la suspensión total o parcial de la actividad con o sin su correspondiente expediente de regulación de empleo, según el caso, además de las posibles consecuencias que esta pandemia puede acarrear en los trabajadores.

7.1. Teletrabajo

La normativa laboral opta, en primer lugar, por el **teletrabajo** como medida organizativa en aquellos supuestos en los que ésta se pueda adoptar por acuerdo colectivo o individual con carácter excepcional. Para ello se establecen los ajustes o precauciones necesarias conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de Trabajadores (ET) y se requerirá que esta medida sea configurada de carácter temporal

³ Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus, Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020)

y extraordinario de acuerdo con lo que establece la legislación laboral y el convenio colectivo que se aplique en cada caso sin que esto suponga coste alguno para los trabajadores ni una reducción de sus derechos.

En segundo lugar, si la situación lo requiere se opta por la **suspensión total o parcial de la actividad por expediente de regulación de empleo** (artículo 47 ET y Real Decreto 1483/2012, 29 de octubre)

Se entiende como fuerza mayor aquella que se genera por acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral. Una empresa podría ver afectada su actividad por el coronavirus por causas organizativas, técnicas o de producción, entre otras.

En tercer y último lugar, se puede adoptar la **suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de un expediente de regulación de empleo** en el caso de que la empresa afectada por alguna de las causas productivas, organizativas o técnicas no procediera a la comunicación de un expediente de regulación de empleo, pero igualmente paralizar su actividad. En ese caso resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET, de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario.

Mientras que para algunos empleados trasladar su vida laboral a internet no ha supuesto nada nuevo, para muchos otros el cambio repentino al trabajo digital ha supuesto una gran novedad.

Esto puede suponer una enorme presión tanto para las empresas como para los trabajadores de diferentes sectores. Sobre todo, para aquellos que, pese a las circunstancias, no pueden llevarlo a cabo. Existen numerosos puestos de trabajo que es imposible realizarlos tanto desde casa como desde un ordenador. Por lo que, indirectamente y, en consecuencia, esta situación intensifica las divisiones sociales y económicas dentro del contexto de trabajo, lo que puede generar grandes problemas.

Son muchas las cosas que ha habido la necesidad de readaptar dentro del mundo laboral, por eso es importante recalcar lo importante que es que los trabajadores no se sientan desprotegidos. Hay que readaptar los mercados laborales, los sistemas de protección y la asistencia social asegurando que todos tengan la protección que necesitan (Social Europe, 2020).

Por otro lado, si hablamos de teletrabajo y sus consecuencias sobre la salud psicosocial destaca el tecnoestrés, entendido como el sobreesfuerzo para adaptarse a las nuevas tecnologías. Esto implica tensión por el manejo de nuevos terminales, ansiedad por revisar continuamente el e-mail y estar siempre a la última y, en definitiva, una absurda y, en ocasiones, contradictoria obsesión por extender las jornadas laborales solo por el hecho de estar en Internet y tener acceso de forma continua estemos donde estemos.

Otras de las consecuencias que puede experimentar el teletrabajador son la soledad, el sedentarismo, el estancamiento social, la mala conciliación o la poca regulación tanto legal como constitucional. Estas consecuencias a su vez pueden dar lugar a un incremento del riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, hipertensión, insomnio, dolor de espalda, cuello y hombros, etc.

En cuanto a las consecuencias para la empresa, en líneas generales destacan un menor control y la imposibilidad de supervisión directa, mayor dificultad en cuanto a la confidencialidad de ciertos procedimientos, la pérdida de imagen corporativa y los costes de tecnología.

La mejor manera de combatir todas estas consecuencias, en muchos casos inevitables, es con autoeficacia, es decir, creyendo en las capacidades propias. Además, cada vez existen más mecanismos que evalúan los riesgos que se pueden dar y cómo readaptarlos, programas de vigilancia específica de la salud y formación especializada para cada tipo de trabajo. (MAZ, Sociedad de Prevención, 2020)

7.2. Retos y oportunidades

Analizando con detalle el escenario actual, hay tres nuevos factores que han entrado con fuerza en los últimos meses en el mundo laboral:

- 1- Una alta velocidad de cambio que implica una rápida y eficiente adaptación.
- 2- Mayor necesidad de combinar el mundo online y offline.
- 3- Digitalización a todos los niveles para mantener la actividad productiva.

Para lograr esta transformación en la forma de trabajar, las empresas deben promover nuevos modelos de liderazgo y afrontar grandes desafíos sobre los que el departamento de recursos humanos tiene que trabajar de forma prioritaria.

Estos retos, que llevados a cabo eficientemente se pueden convertir en grandes oportunidades, se pueden agrupar en los siguientes:

- Garantizar que el Departamento de RRHH funcione correctamente: esto implica ofrecer a los trabajadores la posibilidad de trabajar a distancia con permanente acceso a la información desde cualquier punto. Debe existir una visión integral del área con indicadores clave y una centralización de tareas y comunicación interna adecuadas. Para esto es crítico contar con un software de gestión de RRHH que abarque todas las funciones necesarias y que esté adaptado a la normativa vigente.
- Facilitar que el trabajo a distancia no suponga impedimentos y se mantenga la productividad: se trata de una realidad con todo un abanico de posibilidades vinculadas a una mejor conciliación, desde la máxima libertad y flexibilidad para el trabajador, hasta medidas concretas y reuniones adscritas a un determinado horario y con un límite de duración.
- Mantener una adecuada comunicación con cada uno de los trabajadores: hay que lograr que los nexos de comunicación interna de la empresa con los empleados no se vean afectados. Disponer de un portal del empleado con opciones adaptadas a las necesidades de cada departamento y con un espacio comunicativo adecuado entre empresa y trabajador.
- Facilitar las gestiones diarias: un ejemplo claro es el registro de la jornada, el cual puede efectuarse de diversas formas, como, por ejemplo, utilizando un software de control de presencia que permita fichar online vía web o app.
- Garantizar aquellas tareas que sean más sensibles: dada la incertidumbre la nómina se convierte en un punto prioritario tanto para el Departamento de RRHH como para los trabajadores. Con soluciones que integran las gestiones del departamento en un único punto es posible mantener no sólo la gestión de nómina sino también la administración de personal, la comunicación interna, y la gestión del talento (selección, formación y evaluación).

BLOQUE 3

8. Conclusiones y reflexiones sobre el trabajo

El presente trabajo de investigación ha tratado de mostrar la transformación tanto económica como social del empleo atípico desde su aparición hasta la actualidad, con el fin de conocer las razones de su evolución en un mundo cada vez más interconectado donde el estudio del empleo es clave a la hora de analizar el desarrollo de una sociedad.

Conforme pasa el tiempo, cada vez están más presentes las nuevas formas de empleo en la mayoría de territorios. Es cierto que no todos los países cuentan con estructuras de mercado laboral similares, pero gracias a la globalización, a los avances tecnológicos, al mayor uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), a las nuevas estrategias organizativas y a las instituciones reguladoras del mercado laboral, las necesidades humanas y laborales avanzan en una misma dirección hacia nuevos cauces.

En cuanto a las consecuencias positivas, se puede destacar, en cierto modo, la reactivación de la economía que se produce gracias al rápido aumento de empleo tanto temporal como a tiempo parcial tras una época de recesión. Sin embargo, como se ha aclarado a lo largo del trabajo, la línea que separa este tipo de empleos de la precariedad es muy fina, y en ciertas ocasiones, inexistente. A pesar del gran número de nuevas contrataciones, el tipo de empleo que se genera no suele ser de calidad ni refleja actividad de valor añadido. Suelen ser empleos que presentan una fuerte estacionalidad y en muchos casos supone una señal de alarma sobre la posibilidad de que buena parte de los trabajadores se pasen a la economía sumergida⁴, de tal forma que se crea una situación de vulnerabilidad para el trabajador en particular y una serie de efectos negativos para la sociedad en general. En numerosas ocasiones se aceptan puestos de trabajo de forma involuntaria, no porque los trabajadores los quieran o los busquen, sino porque los necesitan y, como se ha detallado en el trabajo, los colectivos más afectados en este caso suelen ser los jóvenes, los extranjeros y las mujeres.

Si a esta situación le añadimos todas las consecuencias que se han producido debido a la emergencia sociosanitaria que vivimos actualmente con la pandemia, todos coinciden y los datos reflejan cómo las brechas de empleo se acentúan más, siendo cada

⁴ Conjunto de actividades económicas que se desarrollan al margen del control del Estado y no tributan.

vez más urgente y necesario un ajuste sobre los contratos. *“90 de cada 100 contratos que se firman son temporales y además, 1 de cada 4 son de menos de una semana. Más precarización me parece difícil de asumir”* se lamenta la Catedrática de Economía de la UPV y directora de la Fundación de ISEAK, Sara de la Rica, quien también afirma que *“los jóvenes en esta crisis están sufriendo un doble revés. Tuvieron enormes dificultades para entrar en el mercado laboral tras la anterior crisis, y ahora que parecía que las cosas comenzaban a estar mejor para ellos, se vuelven a encontrar muchos de ellos en el paro y con grandes incertidumbres. Es imprescindible acabar con esta situación y optar por contrataciones más estables desde el inicio, como ocurre en los países europeos vecinos”*.

El problema y la razón por la que España cuenta con el mayor índice de temporalidad de la Unión Europea es que no logra ajustar la oferta y la demanda de trabajo. Además, en el tercer trimestre de este año la tasa de paro juvenil volvió a aumentar hasta alcanzar el 41,5%, a la vez que las empresas buscan profesionales para cubrir desde 300.000 hasta 500.000 puestos de trabajos. Según José Luis Bonet, presidente de la Cámara de Comercio de España, *“la economía española necesita vincular estrechamente el sistema educativo con las necesidades competenciales que las empresas buscan en el mercado laboral, mejorando tanto la empleabilidad de las personas como la competitividad de nuestro tejido productivo y el bienestar colectivo”*. Una posible solución según Raúl Grijalba, el director de la Región Mediterránea ManpowerGroup⁵, es *“construir talento e impulsar un pacto por la educación y la empleabilidad que garantice la entrada en el mercado de los jóvenes y actualice a aquellos profesionales que sufrirán un impacto en su empleo por los cambios tecnológicos”*. Por lo tanto, es clave una correcta educación si se quiere frenar la insatisfacción y la precariedad que estos empleos atípicos provocan.

Por otro lado, también es clave la existencia de una correcta regulación del trabajo, y para ello hay que contar con las leyes necesarias que fomenten el trato igualitario, evitando la vulnerabilidad de los colectivos más afectados y protegiendo a todos los trabajadores por igual, independientemente de su tipo de contrato.

⁵ ManpowerGroup es una corporación multinacional estadounidense, fundada en 1948 por Elmer Winter y Aaron Scheinfeld. Está presente en España desde 1988 y ofrece soluciones innovadoras para la gestión de los recursos humanos en las organizaciones.

También se deben garantizar los derechos laborales ya establecidos, como pueden ser la libre afiliación a sindicatos, la negociación colectiva o la huelga, entre otros.

Está demostrado que si los empleados perciben esa sensación de tranquilidad y seguridad en su puesto de trabajo sea cual sea la duración de éste, los resultados para la empresa serán mejores. El hecho de que los empleos atípicos no constituyan un trabajo indefinido y a jornada completa no quiere decir que se deba de tratar a estas personas de forma diferente. Hay que tratar de poner en marcha prácticas que liguen de forma más adecuada las necesidades del tejido estructural del mercado laboral y que se adapten a las nuevas necesidades de la sociedad. Para ello no hay que perder de vista todos los riesgos y factores psicosociales que se puedan producir, ya que las consecuencias pueden ser mucho más difíciles de erradicar a medida que pasa el tiempo. Es necesario un seguimiento que incluya las medidas preventivas oportunas y así normalizar este tipo de problemas para lograr un bienestar social real.

BLOQUE 4

9. Bibliografía

Referencias bibliográficas

- Cazes, S., & Verick, S. (2013). *Perspectives on Labour Economics For Development*. Nueva Delhi: Academic Foundation.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2018). *Diferencias por género en el acceso de los jóvenes al empleo en España*. Papeles de Economía Española, N°156, págs. 76-91.
- Dolado Juan J. y Bentolina Samuel (1992). *La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad*. Banco de España. Documento de trabajo N° 9319, págs. 7-20.
- Felgueroso, F., García-Pérez, J.I. y Jansen, M. (2018). *La contratación temporal en España. Nuevas tendencias, nuevos retos*. Papeles de Economía Española, N°156, págs. 47-61.
- Fernández Domínguez, Juan José (2015). *La temporalidad como factor de riesgo laboral*. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).
- Fundación BBVA - Ivie. (2019). *Temporalidad laboral en las regiones españolas*. Esenciales N°35.
- Houdmont, J. y Leka, S. (2010). *Future directions in Occupational Health Psychology*. Oxford: Wiley-Blackwell, págs. 298-321.
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (2018). *Los jóvenes doblan su peso en el grupo de población más pobre, tras empeorar sus oportunidades de empleo un 40% desde 2007*. Fundación Ramón Areces.
- Larrañaga, M., Jubeto, Y., & De la Cal, M. (2012). *La diversidad de los modelos de participación laboral de las mujeres en la UE-27*. Lan Harremanak, págs 291-327.
- Mahía, R. (2015-2016). *España: Inmigración y Mercado de Trabajo*. Madrid. Nueva Época. Anuario CIBOD de la Inmigración.
- Malo, M. Á. (2018). *Nuevas formas de empleo: Del empleo atípico de las plataformas digitales*. Papeles de Economía Española, N°56, págs. 146-158.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus*. Gobierno de España.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1995). *Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado.

Moreno, G. y Cebrián, I. (2006). *Principales rasgos del trabajo remunerado en España y en la UE. Estudios de género y economía*. Akal, Barcelona.

Smigel, E.O. (1971): *Handbook on the Study of Social Problems*, Chicago, Rand McNally &Co.

Seidman, E. (1983). *Handbook of Social Intervention*. Beverly Hills: Sage.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Non-Standard Employment Around The World*. Ginebra.

Pardillos Lapesa, José Miguel (2014). *Temporalidad, teletrabajo y salud*. Sociedad de Prevención MAZ. Sevilla.

Artículos de prensa

Agencia EFE (2019). *La UE acuerda mejorar las condiciones laborales de los trabajadores "atípicos"*. El Diario. Recuperado de: https://www.eldiario.es/sociedad/ue-condiciones-laborales-trabajadores-atipicos_1_1715455.html

G. C. (2020). *Diferencias y parecidos de la primera y la segunda ola del coronavirus*. Granada hoy. Recuperado de: https://www.gradahoy.com/granada/Diferencias-parecidos-primera-segunda-ola-coronavirus-Granada-confinamiento_0_1514549012.html

Espinosa, M. (2018). *Estas son las autonomías donde más peso tienen los inmigrantes en el trabajo*. La Vanguardia. Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/economia/20181209/453397801685/inmigrantes-extranjeros-espana-empleo-trabajo.html>

García, Y. (2020). *Así ha cambiado el coronavirus el mercado laboral: los retos y desafíos que nos esperan*. Newtral. Recuperado de: <https://www.newtral.es/cambios-coronavirus-mercado-laboral-retos-desafios/20200609/>

Mexi, M. (2020). *The future of work in the post-Covid-19 digital era*. Social Europe. Recuperado de: <https://www.socialeurope.eu/the-future-of-work-in-the-post-covid-19-digital-era>

Vacas-Soriano, C. (2019). *El regreso del empleo temporal que nunca se fue*. Contexto. N°2013. Contexto y acción. Recuperado de: <https://ctxt.es/es/20190109/Politica/23793/Carlos-Vacas-Soriano-empleo-temporalidad-Espa%C3%B1a-UE-mercado-laboral.htm>

Sánchez-Silva, C. (2019). *La maldición de los jóvenes: paro o precariedad*. El País. Recuperado de: https://elpais.com/economia/2019/03/07/actualidad/1551989860_005618.html

Enlaces web

Estadísticas de empleo. (2020). Eurostat. Recuperado de: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es

Temporary employees by sex, age and main reason. (2020). Eurostat. Recuperado de: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etgar&lang=en

Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%). (2020). Eurostat. Recuperado de: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpgan&lang=en

Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%). (2020). Eurostat. Recuperado de: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgar&lang=en

Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%). (2020). Eurostat. Recuperado de: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgar&lang=en

Encuesta de Población Activa (EPA). (2020). Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: [://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm](http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm)

¿Cómo se puede actuar o prevenir sobre los riesgos psicosociales?. (2020). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: <https://www.insst.es/-/como-se-puede-actuar-o-prevenir-sobre-los-riesgos-psicosociales->

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial?. (2020) Recuperado de: <https://www.insst.es/-/cuales-son-los-factores-de-riesgo-psicosocial->

Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. (2010) Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Índice ManpowerGroup N°50. El futuro del Empleo (Parte I y II). (2018). ManpowerGroup. Recuperado de: <http://www.manpowergroup.es/Indice-ManpowerGroup-n-50-El-Futuro-del-Empleo-parte-I-y-II>

World indicators of skills for employment. (2020). OECD. Recuperado de: <https://stats.oecd.org/>

Infostories. La creciente ola de empleo atípico. (2020). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/Non-Standard-Employment#intro>

Formas atípicas de empleo. ¿Qué es un empleo temporal? (2020). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang--es/index.htm

Formas atípicas de empleo. ¿Qué es una relación de empleo multipartita? (2020). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536963/lang--es/index.htm

Formas atípicas de empleo. Empleo encubierto/ Empleo por cuenta propia económicamente dependiente. (2020) Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536964/lang--es/index.htm

Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). (2020). Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses#:~:text=sintomas>