

# 5

## **Deterioro de las condiciones de trabajo y relación con la prevención de riesgos laborales**



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



# Índice

- 1. INTRODUCCIÓN 3**
- 2. PRECARIEDAD LABORAL 4**
  - 2.1. Formas de precariedad laboral **4**
  - 2.2. Trabajo decente **7**
  - 2.3. Trabajo decente y crecimiento económico (ODS) **8**
- 3. RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRL 10**
  - 3.1. Condiciones de trabajo **10**
  - 3.2. Temporalidad de los contratos **11**
  - 3.3. Parcialidad de los contratos **13**
  - 3.4. Salario **14**
  - 3.5. Inseguridad laboral **15**
  - 3.6. Precariedad laboral y salud **17**
- 4. RECOMENDACIONES DE UGT 20**
- 5. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS 22**
- 6. ABREVIATURAS UTILIZADAS 23**

## EDITA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

## DISEÑA E IMPRIME

Blanca Impresores S.L.

**Cláusula de compromiso con el uso no sexista del lenguaje:** *el autor de esta monografía, en su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres también en el lenguaje, rechaza su uso sexista. Por tanto, se ha procurado buscar, con carácter general, las fórmulas más neutras posibles respecto al género en los textos. En todo caso, cuando se usa la fórmula masculina como genérica, tan sólo obedece al ánimo de facilitar la lectura del documento, evitando duplicaciones excesivas de uno u otro género, sin posibilidad de ver en ello ninguna intención de perpetuar la invisibilidad tradicional de las mujeres en el lenguaje, común y jurídico.*

## 1. INTRODUCCIÓN

A la hora de hablar acerca de la influencia de las condiciones de trabajo en la salud y su relación con la prevención de riesgos laborales, nos encontramos con que son muchos los factores incluidos en la misma y que todos ellos deben ser tenidos en cuenta, ya que son parte de un “sistema”, por lo que deben ser analizados de forma conjunta para conocer la magnitud de sus efectos de forma combinada y no aislada.

La situación económica y social de los últimos años ha tenido un efecto evidente en el deterioro de las condiciones de trabajo, que ha repercutido directamente en la salud de los trabajadores. Se incrementó el desempleo en los años de la gran recesión, así como una importante devaluación de los salarios con la consiguiente pérdida de capacidad económica de los trabajadores. El estrés y la inseguridad laboral se generalizaron entre los trabajadores que permanecían en sus puestos de trabajo. Por lo tanto, *“pérdida e inseguridad del empleo, y estrés asociado, se convierten, en los primeros efectos del deterioro de las condiciones de trabajo”*<sup>1</sup>.

La pérdida masiva de empleo que se produjo durante la pasada crisis económica, tuvo un efecto directo tanto en los accidentes laborales, como en las enfermedades profesionales con baja registrados, ya que ambos disminuyeron. Por el contrario, los que no causaron baja aumentaron, superando incluso a los que si causaron baja. Además, los indicadores estudiados en las diferentes Encuestas de Condiciones de Trabajo empeoraron claramente en comparación con los resultados registrados previos a la crisis, con lo cual queda patente que las condiciones laborales tienen un efecto directo en la seguridad y salud en el trabajo.

Otra de las preocupaciones es la calidad del empleo que está siendo creado. Según los indicadores, permanece la temporalidad y parcialidad en el mercado de trabajo. Cada vez es menos común el estereotipo de un empleo con contrato indefinido, a tiempo completo y sin turnos. Por el contrario, están apareciendo nuevas fórmulas de organización del trabajo fuertemente vinculadas con la flexibilidad y la temporalidad del mismo. *“La nueva economía digital y de nuevos modelos de negocio vinculados a ella, cuestiona la relación de trabajo subordinado y los derechos laborales y de protección social a ella asociados”*<sup>2</sup>. En ese sentido, desde el ámbito de la OIT se ha señalado que *“responder a esos retos y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo requiere voluntad política, una gobernanza eficaz del mercado de trabajo y un diálogo social incluyente”*<sup>3</sup>.

Igualmente, desde la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), recalcan el hecho de que aunque la flexibilidad contractual de estas nuevas formas de trabajo ha propiciado una mayor flexibilidad organizativa y su capacidad de adaptación, *“también ha perjudicado la seguridad del trabajador, de forma que la flexibilidad organizacional con frecuencia va asociada a la precariedad de las relaciones laborales, una de las características de los puestos de hoy en día”*<sup>4</sup>.

Ante esta coyuntura debemos destacar el concepto de trabajo decente promovido desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT): *“el concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno”*.

1 Moreno B.: “Estudio sobre el estrés por deterioro de las condiciones de trabajo”. UGT-CEC. 2015. P.12.

2 Organización Internacional del Trabajo: “Informe sobre el futuro del trabajo”. OIT. P.90.

3 Oficina Internacional del Trabajo: “Principios y derechos fundamentales en el trabajo: retos y oportunidades”. Informe VI a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en su 106ª reunión (Ginebra 2017), p. 3.

4 Moreno B.: “Estudio sobre el estrés por deterioro de las condiciones de trabajo”. UGT-CEC. 2015. P.24, en referencia al estudio de EU-OSHA “Workforce diversity and risks assessment: ensuring everyone is covered”. 2009.

**UN TRABAJO DECENTE HA DE TENER:**

Dignidad  
Igualdad  
Salario justo  
Condiciones de trabajo seguras

*Fuente: OIT*

Así pues, un trabajo decente permite el desarrollo de las capacidades propias, se desarrolla con respeto a los principios y a los derechos laborales, y otorga un salario justo y proporcional al esfuerzo realizado, siempre con la protección de la seguridad y salud del trabajador que la desempeña. Un trabajo precario será todo aquél contrario a estas características.

Es evidente que unas malas condiciones de trabajo influyen negativamente en los trabajadores pudiendo afectar a su salud, bien generando enfermedades o provocando un aumento en la siniestralidad laboral. Por ello, es muy importante poner el acento en la consecución de trabajos decentes y dignos, y luchar contra aquellos contrarios a la dignidad de los trabajadores, independientemente del tipo de relación laboral que se tenga establecida y más allá de conceptos teóricos de justicia o igualdad.



## **2. PRECARIEDAD LABORAL**

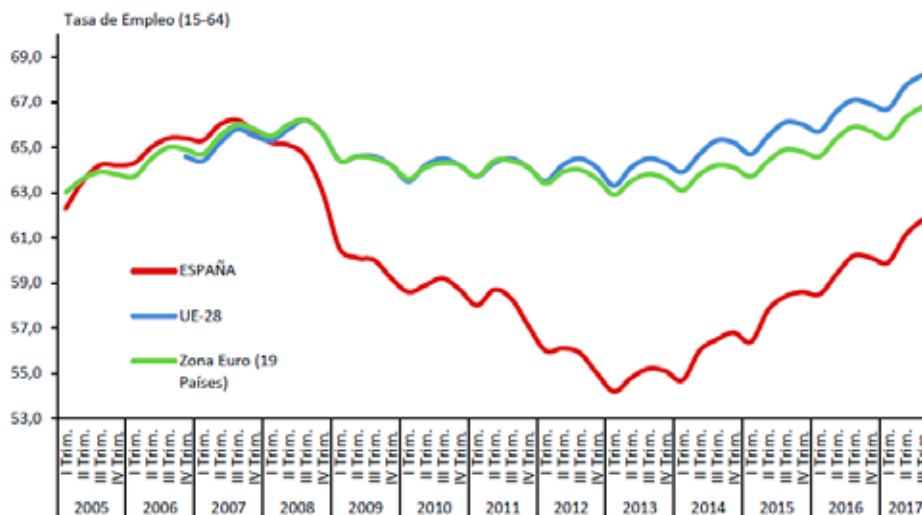
### **2.1. FORMAS DE PRECARIEDAD LABORAL**

En el simposio bianual de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, titulado “*Políticas y regulaciones para combatir el empleo precario*”, celebrado el pasado 2011, se establecieron una serie de categorías para integrar dentro de la definición de “trabajo precario”, como compendio de la conjunción de muchos elementos, categorías que están plenamente de actualidad y que recogemos a continuación (OIT, Políticas y Regulaciones para luchar contra el empleo precario, ACTRAV, OIT, Ginebra, 2011):

- “salario bajo,
- escasa protección frente al despido,
- falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo,
- posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo.”

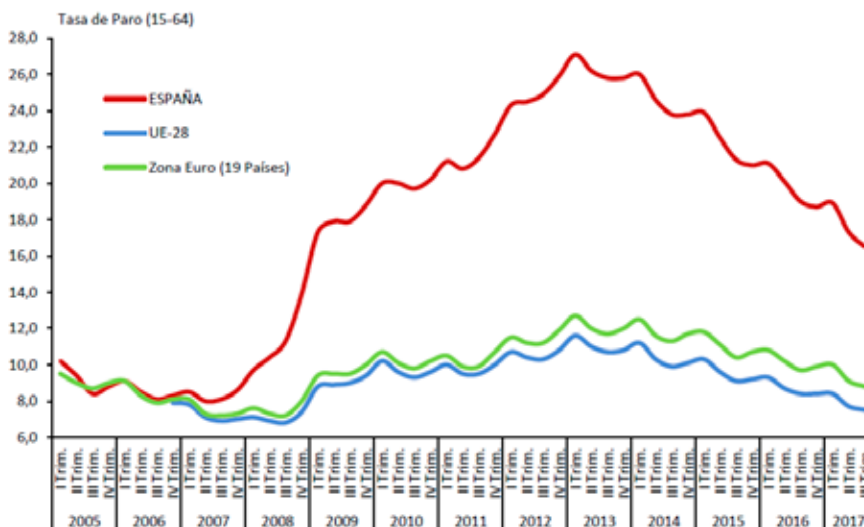
Por lo tanto, no sólo se han de analizar las formas de empleo tradicionales, sino que los cambios en el mercado van más allá. Por ejemplo, en el caso de España nos encontramos con nuevas formas de empleo que quedan al margen de la regulación laboral y de la prevención de riesgos laborales, como por ejemplo la denominada economía de las plataformas.

En España estamos asistiendo a la creación de nuevos empleos tras la destrucción masiva de los mismos que se produjo durante la gran recesión. La tasa de empleo de España se vio gravemente afectada durante la crisis y a día de hoy no ha conseguido remontar a niveles previos a ésta. Debe estudiarse la calidad de los empleos de nueva creación, en cuanto a condiciones de contratación, salario, turnos, etc.



Evolución de la tasa de empleo. Fuente: Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo nº 124/ Marzo 2018. P.15. MITRAMISS.

Asociada a la tasa de empleo encontramos la tasa de paro. En España, aunque se está viendo reducida paulatinamente, todavía queda muy lejos de los valores de la UE. Esto lleva asociados grandes problemas en términos de desigualdad para aquellos parados de larga duración o los colectivos a los que les es más complicada la reincorporación al mercado laboral, como por ejemplo los trabajadores mayores de 55 años, los trabajadores más jóvenes y las mujeres.



Evolución de la tasa de paro. Fuente: Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo nº 124/ Marzo 2018. P. 15. MITRAMISS.

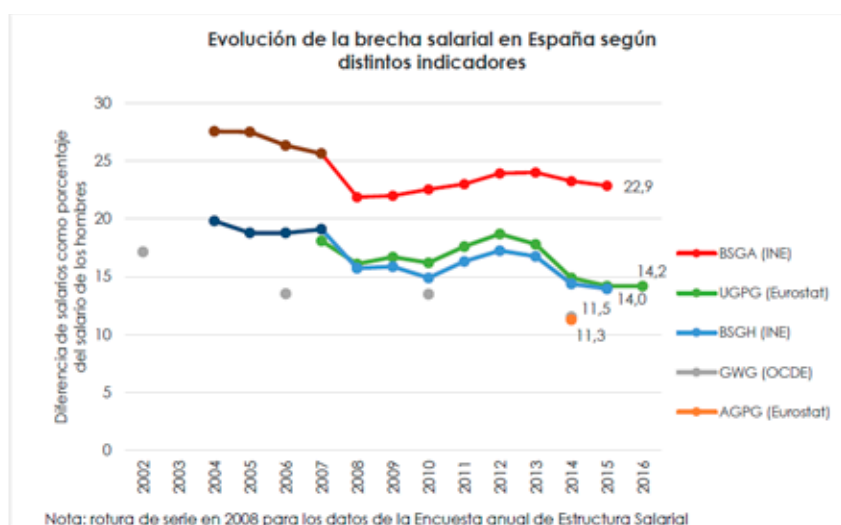
Por lo tanto, este tema trasciende de lo meramente laboral, teniendo repercusiones en la esfera social, pues “la precariedad pone en riesgo las condiciones de vida de aquellos que dependen de la relación laboral como principal fuente de ingreso. De ahí que la influencia de la precariedad se extienda por todo el tejido social” (Vicent. L, 2017).

Según el resumen del informe “*Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2019*”, publicado por la OIT en 2019, “en 2018, la mayoría de los 3.300 millones de personas empleadas en el mundo sufrieron déficits de bienestar material, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades, y carecieron de margen suficiente de desarrollo humano”. Junto a esto, se añade algo de importancia:

**“Estar en el empleo no siempre garantiza condiciones de vida decentes”.**

Para conseguir empleos de calidad es necesario evitar las diferencias entre los trabajadores que los ocupan, ya sean hombres o mujeres, incluyendo la protección de su seguridad y salud en el entorno laboral. En España existe una segregación, tanto vertical como horizontal, del mercado de trabajo. Las mujeres trabajan con más frecuencia a tiempo parcial, mientras que los hombres trabajan jornadas más largas y a tiempo completo. Debido a esto hombres y mujeres están expuestos a riesgos distintos. Ya en 2003, desde la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), se propuso que la perspectiva de género fuera tenida en cuenta en las futuras Directivas Europeas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a que la falta de consideración del género del trabajador en las evaluaciones de riesgo, derivan en una menor atención y recursos a la prevención de los riesgos laborales que afectan a las mujeres trabajadoras<sup>5</sup>.

Además de la segregación del mercado laboral, existe brecha salarial, quedando patente que las mujeres perciben un menor salario que los hombres. El siguiente gráfico muestra los distintos indicadores que lo analizan.



Los indicadores a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, del INE, muestran que la brecha salarial es mayor si se considera el salario medio anual frente al salario medio por hora, debido a la mayor incidencia que tiene el tiempo parcial entre las mujeres, así como por su menor tasa de empleo, presionando a la baja los salarios (22,9 puntos frente a 14,0 puntos en 2015, respectivamente).

Por el contrario, el indicador de la OCDE, basado en el salario anual, muestra una brecha menor a la medida por Eurostat, debido al colectivo contemplado, en el que se incluyen los trabajadores a tiempo completo y los autónomos, como por la diferente fuente utilizada (11,5 puntos en 2014).

El indicador ajustado de Eurostat, en el cual se elimina el efecto composición, se estima una brecha salarial menor que la estimada con el indicador desajustado (de 11,3 puntos frente a 14,9 puntos en 2014, respectivamente).

Evolución brecha salarial. Fuente: Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo nº 124/ Marzo 2018. P. 15. MITRAMISS.

<sup>5</sup> EU-OSHA: “New risks and trends in the safety and health of women at work”. EU-OSHA. 2013.

## 2.2. TRABAJO DECENTE

La OIT considera que un **trabajo decente** “significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres” ([www.oit.org](http://www.oit.org)) poniendo así en valor la globalidad de aspectos implicados, como la seguridad, el derecho de representación o la igualdad de género.



Este “*Trabajo decente*” ha sido incluido en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, más conocida como los “**Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**”, plan de acción mundial a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. Su propósito era crear un conjunto de objetivos mundiales que estuvieran relacionados con los desafíos ambientales, políticos y económicos del mundo, abarcando las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental.

Estos ODS no son de obligado cumplimiento desde el punto de vista jurídico. Lo que sí es importante es la responsabilidad de los países a la hora del seguimiento y examen de los progresos conseguidos a la hora de cumplirlos, la recopilación de datos fiables, accesibles y oportunos para poder hacer un correcto análisis de estos progresos.



Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS. Fuente: [www.un.org](http://www.un.org)

### 2.3. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO (ODS)

El objetivo número 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, Trabajo decente y crecimiento económico, persigue lo siguiente:

*“el promover el crecimiento económico sostenido inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” ([www.un.org](http://www.un.org))*

La creación de empleos de calidad es considerada como un desafío global y con un grado de actualidad que se remarca por la situación actual de muchas de las economías en países con muchas diferencias sociales. Las tasas de desempleo a nivel mundial, aunque presentan cifras decrecientes en los últimos años, propician que el buscado crecimiento económico pase por una primera creación de empleos de calidad, que aseguren un óptimo nivel de vida y de salarios. Cobra también importancia el hecho de que todas las mujeres y los hombres han de tener las mismas oportunidades en el lugar de trabajo.

Desde las Naciones Unidas, al hilo de este ODS, se alienta a invertir en educación y formación de calidad para los jóvenes, de modo que consigan aptitudes que se ajusten a las demandas del mercado de trabajo. La necesidad de que los jóvenes tengan acceso a la protección social y a los servicios básicos, en igualdad de condiciones independientemente de su género o de sus antecedentes socioeconómicos, prima para la consecución de un empleo decente. Toma así importancia el empleo de los jóvenes, además del de las mujeres, y se insta a la necesidad de que los Gobiernos de los diferentes países trabajen para construir esas economías cuyo centro sean las personas.

<b>METAS DEL OBJETIVO 8: TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE</b>	
1.	Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
2.	Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.
3.	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
4.	Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.
5.	De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
6.	De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
7.	Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.



METAS DEL OBJETIVO 8: TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	
8.	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
9.	De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales
10.	Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.
11.	Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.
12.	De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Metas del Objetivo 8. Fuente: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>



En el resumen del informe “*Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2019*”, publicado por la OIT, se indica que “*el avance hacia la consecución de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 ha sido más lento de lo previsto*”, y para algunas de las metas indicadas para dicho ODS 8 se prevé que, dada la gran diferencia que se aprecia entre las tendencias actuales y estas metas, para conseguir alcanzarlas “*habría que redoblar los esfuerzos*” (OIT 2019).

### 3. RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRL

#### 3.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo se definen como “*el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del operario en la triple dimensión apuntada por la OMS*” <sup>6</sup>(INSST).

Estas variables se pueden agrupar de modo que se ponga el acento bien en la parte física, en la psicológica o en la social. Cada una de dichas variables presentará unos riesgos determinados, que afectarán en mayor o menor medida a la persona, en este caso al trabajador. De entre estos aspectos nos encontramos con:

- Los relacionados con el ambiente de trabajo: aquí se engloban los agentes ambientales tales como la iluminación, temperatura, ruido, etc.
- Los relacionados con la ejecución de las tareas: todo lo que tiene que ver con la ergonomía, las cargas posturales o los esfuerzos, agentes químicos o biológicos presentes, etc.
- Y los relacionados con la organización del trabajo: estilo de mando, turnos o ritmo de trabajo.

Ahora bien, las condiciones de trabajo también se ven determinadas por factores como la situación económica del país, la situación del mercado laboral, el grado de introducción de la tecnología en las empresas, el marco normativo y las características de la fuerza laboral. Por otra parte, también es determinante para el estudio de las condiciones de trabajo cómo realizan las empresas la gestión de sus recursos humanos o la prevención de riesgos laborales. Por último, no debemos perder de vista que las características personales de cada trabajador también tienen reflejo en el análisis de las condiciones laborales, por ejemplo, variables como el sexo, la edad o el estilo de vida.

No obstante, en los apartados siguientes desglosaremos algunos de los principales problemas observados a la hora de analizar las condiciones de trabajo susceptibles de dañar la seguridad y salud de los trabajadores.

Por otra parte, la legislación española recoge los aspectos incluidos en el concepto de condiciones de trabajo, por ejemplo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)<sup>7</sup>, incorpora en su articulado el concepto de “Condiciones de trabajo” en el art. 4 apdo. 7.

*“Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:*

- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.*
- b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.*
- c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.*
- d. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.”*

<sup>6</sup> Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/CondicionesTrabajo/I/Ficheros/ctsi24.pdf>  
<sup>7</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

También el Estatuto de los Trabajadores (ET) 8, en su art. 41, indica lo que se considera una modificación sustancial de las condiciones de trabajo por la parte empresarial, haciendo referencia a las siguientes materias:

**“Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.**

*Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:*

- a. *Jornada de trabajo.*
- b. *Horario y distribución del tiempo de trabajo.*
- c. *Régimen de trabajo a turnos.*
- d. *Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- e. *Sistema de trabajo y rendimiento.*
- f. *Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39”.*

Según Pinilla (2015), “*la forma de relación laboral, el salario (su nivel) y especialmente la forma de retribución, la antigüedad en la empresa, el tipo de puesto de trabajo, la duración y ordenación de jornada y otras variables básicas en la actividad laboral, influyen sin ninguna duda el grado de bienestar del trabajador, e incluso afectan directa o indirectamente a su salud física y mental, condicionando a menudo su capacidad de defensa frente a las agresiones presentes en el medio ambiente de trabajo”.*



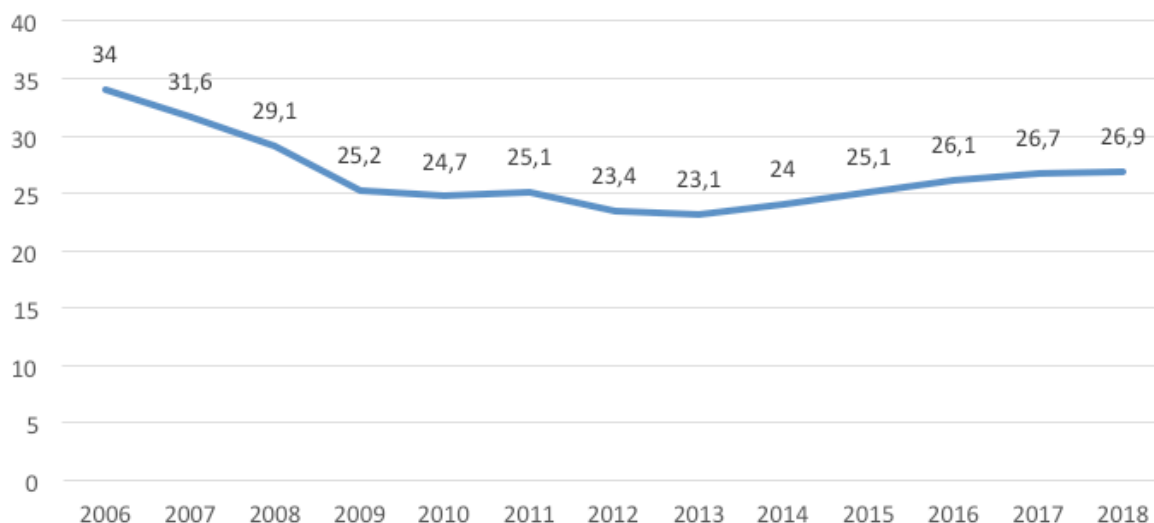
### 3.2. TEMPORALIDAD DE LOS CONTRATOS

Observando la evolución de la tasa de temporalidad en los últimos años, como se puede ver en el gráfico a continuación, si bien desde el año 2006 esta tasa presenta tendencia descendente, a partir del año 2013 ha ido experimentando un aumento progresivo, presentando valores superiores a los registrados en el año 2008.

*Evolución de la tasa de temporalidad % 2006 – 2017. Fuente: INE, EPA, datos anuales. Elaboración propia.*

8 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

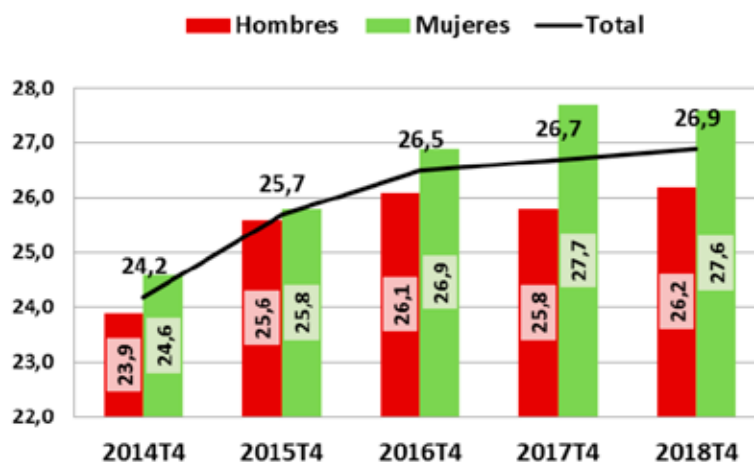
### EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD %



Evolución de la tasa de temporalidad en % 2006-2017. Fuente INE, EPA, datos anuales. Elaboración propia.

Según se recoge en el “Cuadro de evolución sociolaboral” (UGT-CEC 2019), en el gráfico a continuación se puede ver cómo la temporalidad en las mujeres es mayor que en los hombres, aspecto que ha permanecido así en los últimos años. La **tasa de temporalidad, que para el año 2018 ha sido del 26,9%**, sigue presionada por la elevada incidencia de los contratos temporales que se registran. También se puede ver cómo la precariedad afecta más a las mujeres, y no sólo por sus tasas de temporalidad que son superiores a las de los hombres, sino que también en lo referido a la parcialidad.

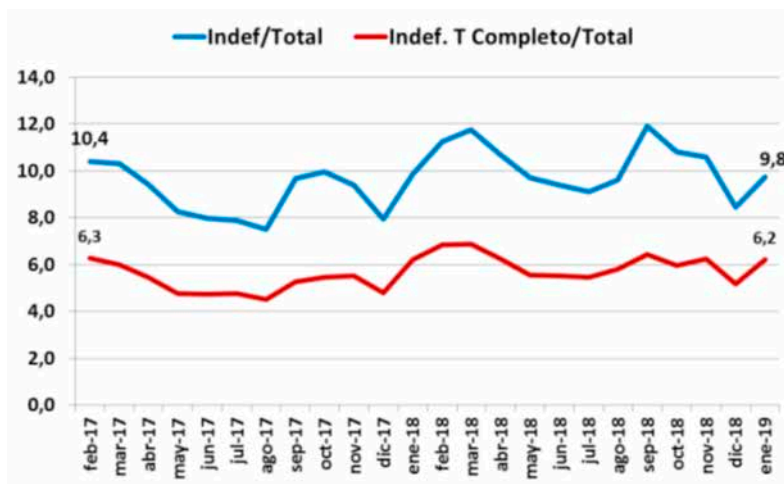
### Evolución tasa de temporalidad % hombres/mujeres 2014 – 2018



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de EPA e IPC (INE), Estadística de contratos (SEPE) y Estadística de convenios (MITRAMISS)

Otro dato recogido en el “Cuadro de evolución sociolaboral” (UGT CEC 2019) es el que en enero de 2019 sólo un 9,8% de los contratos fueron indefinidos, lo que se puede apreciar en el gráfico a continuación).

**Evolución de los tipos de contratos feb 2017 – ene 2019**



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de EPA e IPC (INE), Estadística de contratos (SEPE) y Estadística de convenios (MITRAMISS)

**3.3. PARCIALIDAD DE LOS CONTRATOS**

Otro aspecto a tener en cuenta es la parcialidad de los contratos, es decir, aquellos cuya jornada es inferior a la habitual en la empresa, bien de manera voluntaria o bien de manera forzosa. En el año 2017, esta parcialidad fue del 15%, con una evolución en los últimos 6 años que, tras presentar un aumento desde el 2011, ha experimentado un ligero descenso desde el pico del 2014.

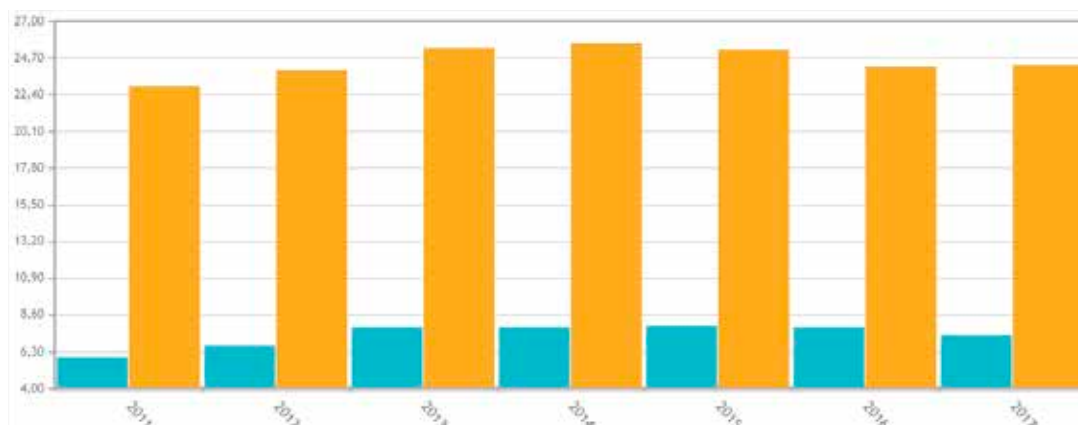


Evolución de la tasa de parcialidad % 2011 – 2017. Fuente: INE, EPA, datos anuales. Elaboración propia.

Pinilla (2015), reconoce que “el trabajo a tiempo parcial no tiene efecto negativo directo sobre las condiciones de trabajo, antes al contrario, ya que supone un menor tiempo de exposición a los riesgos materiales presentes en el puesto de trabajo. Sin embargo, no se puede decir lo mismo respecto a los riesgos de la organización del trabajo y psicosociales. En buena medida el “uso contingente” o “justo a tiempo” que se da a estos empleos y su, en su mayoría, escasa remuneración hace que los trabajadores no puedan conciliar su vida con el trabajo, ni optar a formación que pueda sacarles de ese círculo infernal de precariedad”.

En el tema de la parcialidad es muy llamativa la diferencia entre hombres y mujeres, siendo la de estas últimas muy superior, como se puede ver a continuación:

### Porcentaje de jornada a tiempo parcial hombres /mujeres



Evolución de la tasa de parcialidad % 2011 – 2017, hombres: azul; mujeres: naranja. Fuente: INE, EPA, datos anuales. Elaboración propia.

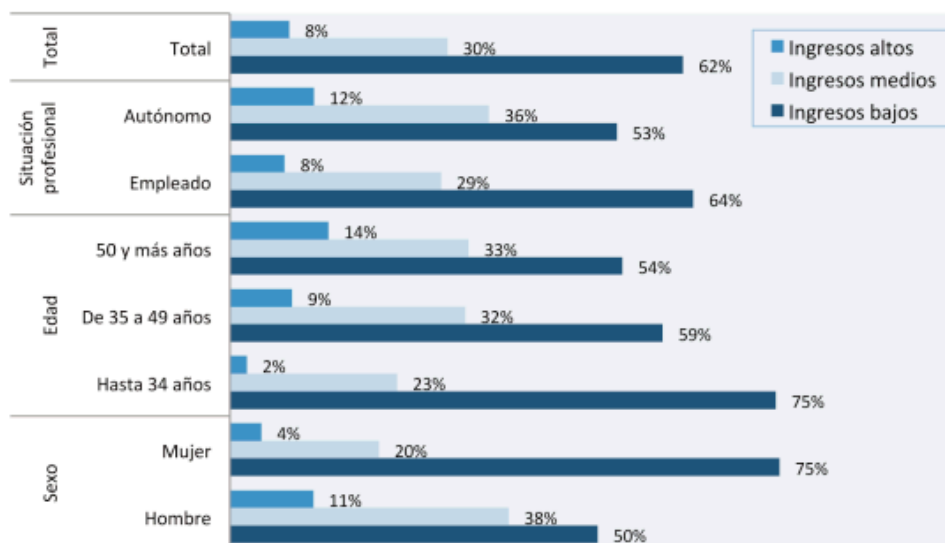
No podemos dejar de mencionar la parcialidad involuntaria, es decir, aquellos casos en los que el contrato a jornada parcial no es lo deseado por el trabajador, el último trimestre de 2018 la tasa de parcialidad involuntaria fue del 52,7%.

### 3.4. SALARIO

Basándonos en la VI Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo de España 2015 (6ª EWCS), recogemos las respuestas de los trabajadores encuestados que respondieron a la pregunta efectuada acerca de su salario (un 75% de la muestra, aproximadamente 2500 trabajadores). Las respuestas al respecto se agrupaban en tres categorías (ingresos netos):

- “ingresos bajos”, menores de 14.400 euros al año (o 1.200 al mes);
- “ingresos medios”, entre 14.401 y 24.000 euros al año (entre 1.201 y 2.000 al mes);
- “ingresos altos”, más de 24.000 euros al año (más de 2.000 al mes).

El gráfico obtenido se muestra a continuación:



Nivel de ingresos mensuales netos del principal trabajo remunerado según sexos, edad y situación profesional. Fuente: 6ª EWCS España – 2015. P. 28

Como se puede ver, y como se recoge en la propia Encuesta, en la distribución de ingresos se aprecia claramente la existencia de diferencias por género y edad, declarando ingresos más bajos “tres de cada cuatro mujeres, por la mitad de los hombres, y un 75% de los menores de 35 años declara salarios bajos frente al 54% de los trabajadores de mayor edad”.

Esto nos lleva a otro estado de “precariedad laboral” esta vez relacionado con el salario, dado que los ingresos que se perciben por el trabajo realizado son bajos, más allá de la parte objetiva, acarrea una parte subjetiva que trae a colación la creciente disconformidad existente entre los trabajadores con su salario, dado que la retribución percibida suele ser menor de lo deseado en un elevado porcentaje de los trabajadores. Pinilla (2015) afirma que “diversos aspectos del salario, como su cuantía, su modo de cálculo y su regularidad, guardan también relación directa con las condiciones de trabajo”. Es pues, frecuente que las condiciones de trabajo se relacionen con la percepción de un salario mayor o menor, y que éste sea uno de los principales determinantes a la hora de que un trabajador describa la calidad de su trabajo.

### 3.5. INSEGURIDAD LABORAL

La inseguridad en el trabajo aparece como otro aspecto importante a la hora de poner encima de la mesa las características de la precariedad en los empleos. Se relaciona con el tipo de contrato, dada la alta temporalidad presente en el mercado laboral español y también con las distintas operaciones empresariales como fusiones, traslados o cierres.

La situación actual del mercado laboral genera incertidumbre respecto al mantenimiento del empleo entre los trabajadores. Según la 6ª EWCS –España, realizada en el año 2015, “el 22% de los trabajadores consideran posible perder su trabajo en los siguientes 6 meses, la misma proporción que en 2010 y ocho puntos porcentuales más que en 2005 (14%)”.<sup>9</sup>

Son los trabajadores más jóvenes los que mayor sensación de inseguridad laboral perciben, así como los trabajadores temporales y los que desempeñan jornadas a tiempo parcial, no apreciándose diferencias según el sexo del trabajador.

**Tabla 9. Temor a perder el empleo en los próximos seis meses**

	Colectivos en los que es más frecuente el temor a perder el empleo <sup>(1)</sup>	Colectivos en los que es menos frecuente el temor a perder el empleo <sup>(2)</sup>
Actividad económica	Construcción (33%)	Salud (59%) Actividades adm., auxiliares y financieras (55%)
Ocupación	Operadores de instalaciones y maquinaria (30%)	Empleados contables y administrativos (59%) Técnicos y prof. científicos e intelectuales (58%)
Edad	Hasta 34 años (30%)	35 y más años (52%)
Situación profesional	Asalariados (24%)	Autónomos (47%)
Tipo de contrato	Temporales (47%) Sin contrato (30%)	Indefinidos (60%)
Jornada	Tiempo parcial (32%)	Jornada completa (53%)

Base: total de trabajadores (N= 3.364); en “tipo de contrato”: asalariados (N= 2.776).

(1) Categoría de respuesta: “Totalmente de acuerdo” y “parcialmente de acuerdo”.

(2) Categoría de respuesta: “Parcialmente en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”.

Fuente: 6ª EWCS –España

<sup>9</sup> INSHT: “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015. 6ª EWCS-España”. P. 53.



Por otra parte, *“los colectivos que perciben más dificultades para encontrar otro trabajo con un salario similar son los trabajadores de más de 50 años, los que tienen contrato indefinido (47%) y los que cuentan con un nivel de estudios bajo (56%)”*<sup>10</sup>.

Al igual que la pérdida del empleo, también puede darse el hecho de una pérdida parcial de algún aspecto del mismo que para el trabajador sea de importancia, como puede ser la cuestión de salario, recursos o posición. Toda esta inestabilidad en el empleo afecta directamente a la salud de los trabajadores. Problemas como la depresión, la ansiedad, el miedo o el estrés, son en innumerables ocasiones desenlaces de la incertidumbre y de la inseguridad laboral. Y estos problemas en la salud mental del trabajador trascienden al plano laboral, pudiendo afectar en igual medida al personal, lo cual provoca que la vida entera de la persona se vea trastocada. *“La inseguridad laboral es uno de los estresores más nocivos que los trabajadores deben afrontar en la realidad actual”*<sup>11</sup>.

Las reducciones de plantilla afectan tanto aquellos trabajadores que son despedidos como aquellos que continúan en la empresa, principalmente a nivel psicológico, desarrollando lo que se viene denominando el síndrome del superviviente. Los trabajadores que permanecen en la empresa sufren estrés, sensación de incertidumbre, cólera, culpa y desconfianza. El trabajo que se les asigna suele verse incrementando debido a la salida de los trabajadores despedidos, con lo que aumenta su carga mental.

Bien es cierto que según Sora B. (2014), *“la actual situación del mercado laboral hace prácticamente inviable que desaparezca la preocupación generalizada por la pérdida del empleo. En consecuencia, resulta necesario adoptar medidas adicionales que contemplen el estresor de la inseguridad laboral desde su perspectiva tanto individual como colectiva (clima de inseguridad laboral)”*.

Por lo tanto, en empresas en los que se estén dando este tipo de procesos es necesario que se evalúen los riesgos psicosociales para implantar medidas preventivas que garanticen la salud de los trabajadores que permanecen en la empresa.

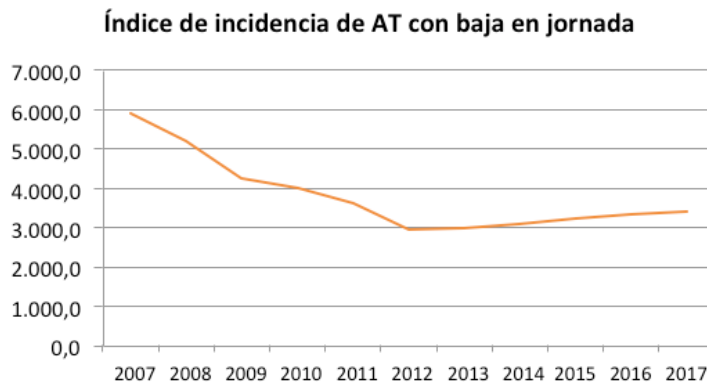
<sup>10</sup> INSHT: *“Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS-España”* p. 53.

<sup>11</sup> Sora B., Caballer A. y Peiró J.M. (2014) *“La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica”*. Papeles del Psicólogo, 2014. Vol. 35(1), pp. 15-21

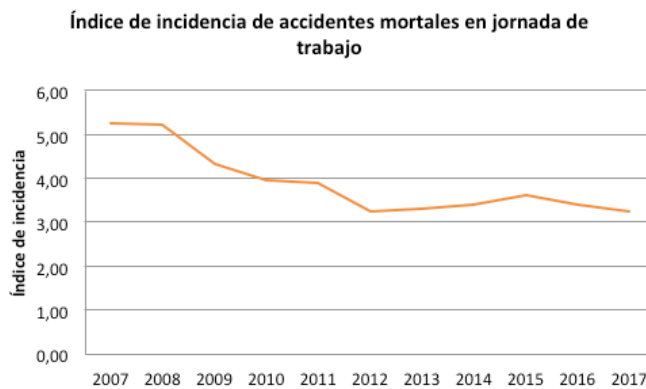


### 3.6. PRECARIEDAD LABORAL Y SALUD

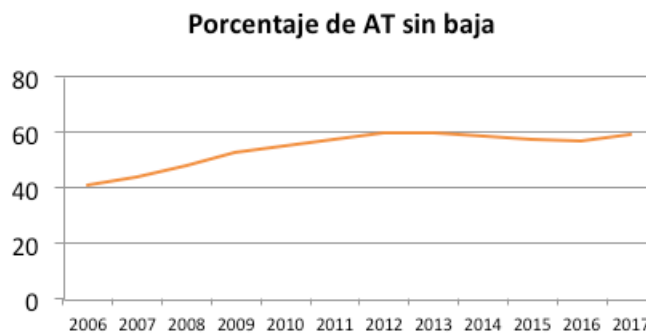
La asociación entre precariedad laboral y perjuicio a la salud de los trabajadores es bastante evidente. Tradicionalmente la evolución de los accidentes de trabajo ha estado ligada a actividad económica; esto se hace patente durante los años de crisis económica en donde se produjo un descenso de los índices de siniestralidad, los cuales posteriormente remontaron debido a la activación de la economía y la creación de nuevos puestos de trabajo asociados. Ahora bien, como crítica ante este sistema de registro debemos mencionar que deja sin incluir los accidentes que no causaron baja laboral, los cuales aumentaron durante los años de crisis económica. A nuestro parecer, esto es debido a que las Mutuas endurecieron sus criterios para conceder bajas laborales, reservándolas para los casos más graves.



Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. MITRAMISS. Elaboración propia.

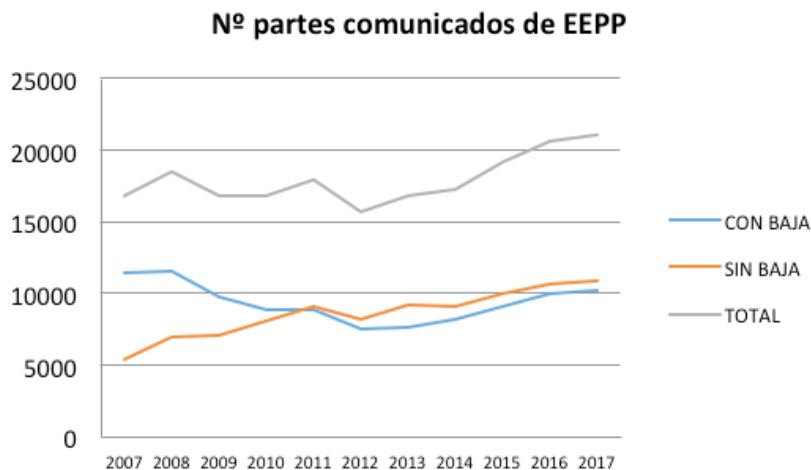


Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. MITRAMISS. Elaboración propia.



Fuente: Estadística de accidentes de trabajo. MITRAMISS. Elaboración propia.

En relación con las enfermedades profesionales declaradas, podemos observar un cambio de tendencia a partir del año 2012 en el que comienza a repuntar su declaración. Igualmente es destacable el hecho que a partir de 2011 son más numerosas las enfermedades profesionales que no causan la baja del trabajador, que las que si conllevan baja laboral. De nuevo, podemos sospechar el endurecimiento de los criterios de las Mutuas para conceder bajas laborales.

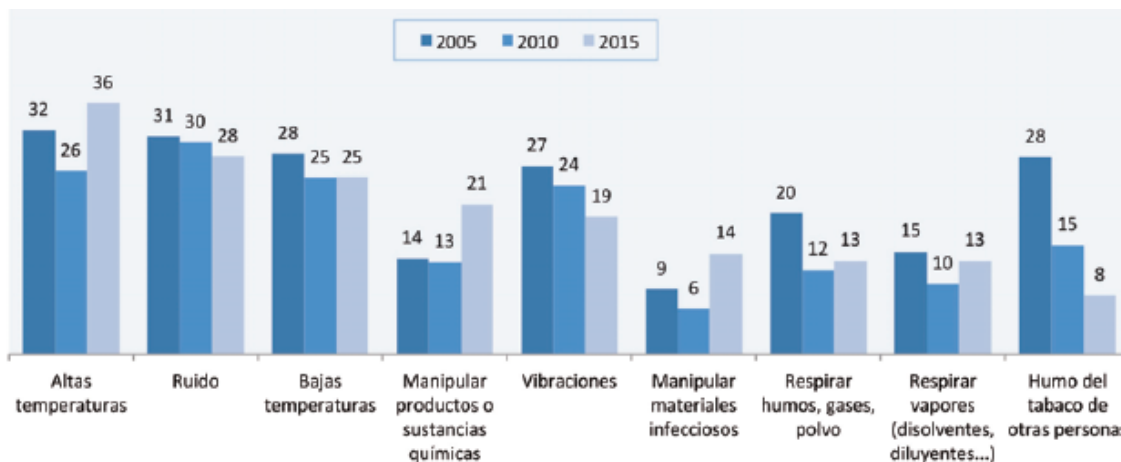


Fuente: Estadística de enfermedades profesiones. MITRAMISS. Elaboración propia.

Hemos puesto de manifiesto una serie de situaciones que se derivan de la precariedad laboral y que, en diferentes grados e intensidades, afectan a la vida de los trabajadores. Hay que matizar que *el elemento más relevante en cualquier valoración de las condiciones de trabajo es la “percepción” que de ellas tiene el trabajador.* (Pinilla 2015).

Más allá de la percepción subjetiva de un trabajador, nos encontramos con un problema objetivo real que conlleva la aparición de aspectos que por sí solos se convierten en factores de riesgo para los propios trabajadores.

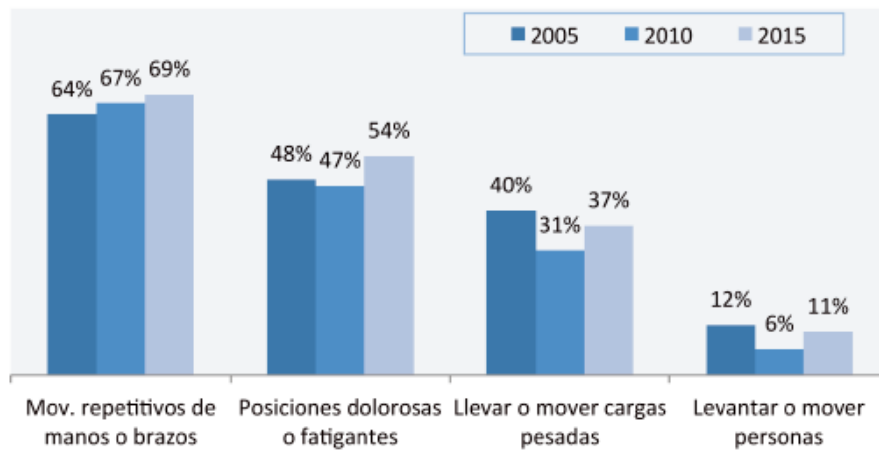
Aparte de analizar los datos estadísticos sobre siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, podemos conocer la evolución de las Encuestas de Condiciones de Trabajo, en las que se recogen los riesgos más señalados por los trabajadores. De sus resultados se evidencia cómo el deterioro de las condiciones laborales afecta directamente a la seguridad y salud de los trabajadores. Como se puede apreciar en los siguientes gráficos se ha aumentado la exposición, al menos en una cuarta parte de su tiempo de trabajo; a altas temperaturas, productos o sustancias químicas, materiales infecciosos o respirar vapores.



Exposición a riesgos. Evolución 2005-2015 (%). Fuente 6ªEWCS-ESPAÑA. P. 33

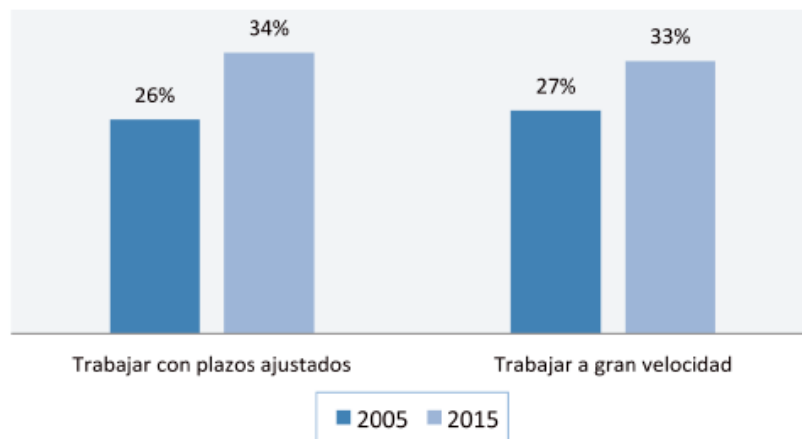
## MONOGRÁFICO Deterioro de las condiciones de trabajo y relación con la prevención de riesgos laborales

En el caso de exposición a riesgos ergonómicos, se ha producido un aumento de la exposición en todos los ítems analizados en la encuesta. Debemos resaltar que los trastornos musculo esqueléticos son los daños a la salud más extendidos que causan bajas laborales, y por supuesto, tienen su origen en las deficiencias en la gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales presentes en las empresas.



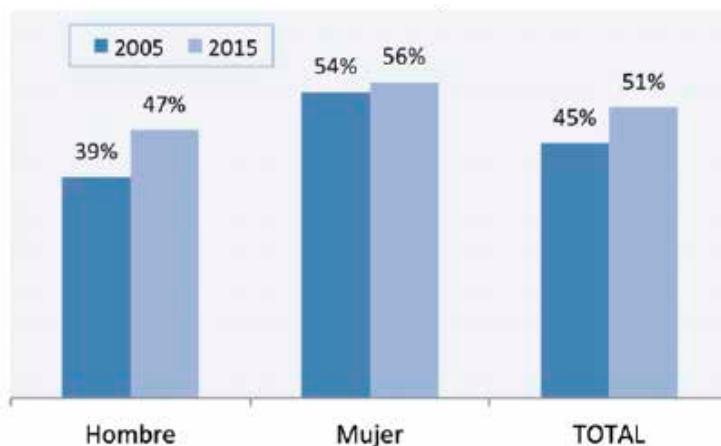
Exposición a riesgos ergonómicos. Evolución 2005-2015. Fuente 6ªEWCS-ESPAÑA. P. 35

Los resultados obtenidos relacionados con los riesgos psicosociales ponen de manifiesto igualmente cómo el deterioro de las condiciones laborales afecta directamente a la seguridad y salud de los trabajadores. Como se puede apreciar en los siguientes gráficos ha aumentado igualmente el número de trabajadores que siente que se ha incrementado la intensidad en su trabajo, lo que incluye el trabajar con plazos ajustados y a gran velocidad.



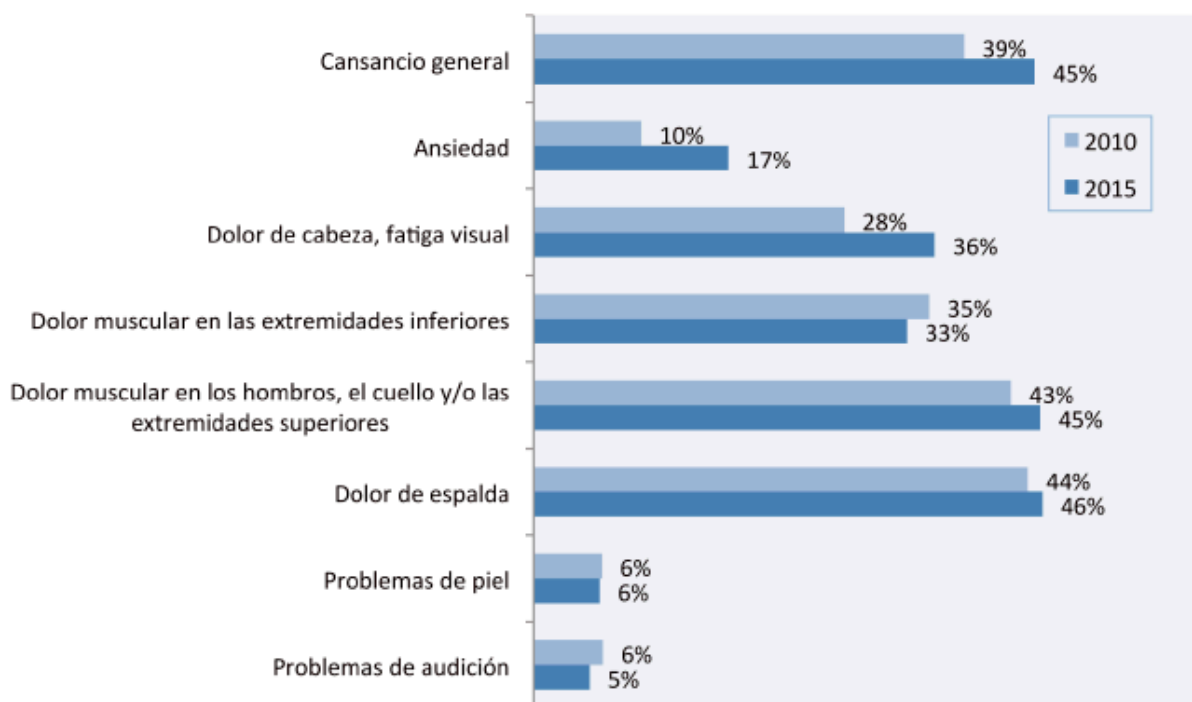
Intensidad del trabajo. Años 2005-2015. Fuente 6ªEWCS-ESPAÑA. P. 41

Igualmente se ha incrementado el número de trabajadores que tienen que tratar directamente con clientes o usuarios. Este hecho conlleva ciertos riesgos psicosociales como por ejemplo el síndrome del trabajador quemado, estrés o violencia laboral.



Tratar directamente con personas que no son empleados de donde se trabaja según sexo. Años 2005-2015. Fuente 6ªEWCS-ESPAÑA. P. 43

Como se puede observar en el siguiente gráfico la ansiedad, el dolor de cabeza, la fatiga visual, el cansancio general, así como los dolores musculares de extremidades superiores, cuello y espalda han aumentado su prevalencia entre la población trabajadora, todas ellas relacionadas con la mayor exposición a los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral.



Problemas de salud en los últimos 12 meses del año. Años 2010-2015. Fuente 6ªEWCS-ESPAÑA. P. 93

#### 4. RECOMENDACIONES DE UGT

Desde UGT proponemos como punto de partida para paliar el deterioro de las condiciones de trabajo la derogación de las últimas reformas laborales para recuperar los derechos que teníamos los trabajadores, además de:

- Potenciar la contratación indefinida y los salarios dignos. Por otro lado, debe perseguirse y sancionarse tanto la contratación temporal, como a tiempo parcial que estén injustificadas; igualmente los falsos autónomos y becarios que encubren una relación laboral.

- Impulsar el dialogo social, devolviendo a la negociación colectiva a su papel central.
- Establecimiento de nuevas formas de organización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal, tanto de trabajadores como de trabajadoras.
- Lucha contra el fraude laboral en las plataformas digitales.
- Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres a través de una Ley de Igualdad Salarial, negociada con los interlocutores sociales, así como a través de los convenios colectivos mediante la negociación colectiva.
- Potenciar la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que se corrijan los incumplimientos constantes a la normativa de prevención de riesgos laborales. Es necesario fomentar la labor de control ejercida, concretamente del Cuerpo de Subinspectores laborales, escala de seguridad y salud laboral, para poder garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.
- Promover un correcto seguimiento de la gestión de los riesgos laborales en las empresas, realizando las evaluaciones de riesgos obligatorias, incluyendo las psicosociales y ergonómicas, así como la posterior implantación de medidas preventivas asociadas a sus resultados.
- Impulsar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto a los trabajadores en las empresas, según se indica en la LPRL en su “*art. 19 Formación de los trabajadores*”, como previamente a través de los distintos niveles educativos, estableciendo un recorrido que recoja dicha formación dentro de la educación reglada, adaptado a las distintas etapas, de modo que se vaya inculcando desde las edades tempranas una cultura preventiva.
- Realizar una correcta vigilancia de la salud en las empresas, utilizando protocolos que se ajusten a los riesgos existentes en los distintos puestos de trabajo y evitando reconocimientos médicos generales.
- Está demostrado que los centros en los que existe representación de los trabajadores son más seguros, por lo tanto es importante promover la figura del delegado de prevención territorial y sectorial para que aquellos trabajadores de las micropymes dispongan de representación.
- Establecer mecanismos para garantizar una correcta determinación de las contingencias de las patologías relacionadas con el trabajo, evitando así el trasvase de patologías que tienen origen laboral a la sanidad pública, con el consiguiente incremento del gasto para el Sistema Nacional de Salud.



## 5. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Amable, M. et al. (2001) “*La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos*”. Revista: Archivos de prevención de riesgos laborales, núm. 4, vol. 4, octubre – diciembre. 2001.

EU-OSHA: “*New risks and trends in the safety and health of women at work*”. EU-OSHA. 2013.

Gabinete Técnico Confederal UGT: “*Cuadro de evolución sociolaboral*”, Número 1, febrero 2019. UGT-CEC

Gutiérrez – Solar Calvo, B. “*De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva*”. Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 138. P.139. 2018.

INSST, “*VI Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo de España 2015*”. Disponible en: [<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>]

MITRAMISS: “*Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo*”, nº 124/ Marzo 2018. MITRAMISS. 2018

Moreno B.: “*Estudio sobre el estrés por deterioro de las condiciones de trabajo*”. UGT-CEC. 2015

Oficina Internacional del Trabajo: “*Principios y derechos fundamentales en el trabajo: retos y oportunidades*”. Informe VI a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en su 106ª reunión (Ginebra 2017),

OIT: “*Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2019 (Resumen)*”. OIT. 2019.

OIT: “*Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*”. ACTRAV, OIT, Ginebra, 2011.

Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164288.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf)

Pinilla García F. “*Las condiciones de trabajo a lo largo de los 20 años de PRL. Análisis multidisciplinar de la implantación de la LPRL de estos 20 años*”. Madrid. UGT CEC. 2015. Disponible en: [<http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones/20Anyos/publicaciones/revistas/003/descargas/Libro20anos.pdf>]

Rodríguez de Prada, A. “*Evolución de la Seguridad en el Trabajo a lo largo de los 20 años de PRL. Análisis multidisciplinar de la implantación de la LPRL de estos 20 años*”. Madrid. UGT CEC. 2015. Disponible en: [<http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones/20Anyos/publicaciones/revistas/003/descargas/Libro20anos.pdf>]

Sora B., Caballer A. y Peiró J.M. (2014) “*La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica*”. Papeles del Psicólogo, 2014. Vol. 35(1), pp. 15-21.

UGT-CEC y CCOO: “*10 propuestas para el giro social. Primero las personas*”. UGT-CEC y CCOO. 2019.

Vicent Valverde L (2017): “*Tiempos de precariedad. Una mirada multidimensional a la cuestión precaria*”. Revista: Papeles de relaciones ecosociales y cambio global, núm. 140. 2017/2018. Disponible en: [https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/revista\\_papeles/140/Tiempos-de-precariedad-L.Vicent.pdf](https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/revista_papeles/140/Tiempos-de-precariedad-L.Vicent.pdf)

## Normativa

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/07/21/23>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20181229#s5>

## 6. ABREVIATURAS UTILIZADAS

**ACTRAV.** Oficina de Actividades para los Trabajadores.

**ET.** Estatuto de los Trabajadores.

**INSST.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**NTP.** Nota Técnica de Prevención.

**LPRL.** Ley de prevención de Riesgos Laborales.

**ODS.** Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**OIT.** Organización internacional del Trabajo.

**OMS.** Organización Mundial de la Salud.

**PRL.** Prevención de Riesgos Laborales.



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.

