



universidad  
de león



# Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2021/2022

## LA PRECARIEDAD LABORAL EN ESPAÑA: UNA FUERZA LABORAL EXTENDIDA

*PRECARIOUS EMPLOYMENT IN SPAIN: AN  
EXTENDED WORKFORCE*

Realizado por la alumna Dña.: Sofía de las Mercedes Gutiérrez Tormo.

Tutorizado por la profesora Dña.: Cristina Hidalgo González.

## **ÍNDICE**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	<b>7</b>
2.1 Objetivo general.....	7
2.3 Objetivos específicos .....	7
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	<b>8</b>
<b>4. LA PRECARIEDAD LABORAL</b> .....	<b>9</b>
4.1 Concepto .....	9
4.2 Causas de la precariedad laboral.....	11
4.3 Indicadores de la precariedad laboral .....	13
<b>5. LA PRECARIEDAD LABORAL Y SER MUJER</b> .....	<b>15</b>
<b>6. LA PRECARIEDAD LABORAL Y SER JOVEN</b> .....	<b>19</b>
<b>7. IMPACTO SOBRE LA SALUD EN LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.</b> .....	<b>25</b>
7.1 Impacto sobre la salud del trabajo de las mujeres. ....	28
7.2 Impacto sobre la salud del trabajo de los jóvenes.....	29
<b>8. LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL</b> .....	<b>31</b>
8.1 La regulación laboral .....	31
8.2 La negociación colectiva .....	32
8.3 Las políticas activas y pasivas de empleo.....	33
8.4 Pasos en la lucha contra la precariedad digital .....	34
8.5 Implicaciones en la precariedad laboral de la reforma del mercado de trabajo de 2021. ....	35
8.6 La Inspección de Trabajo.....	37
8.7 La subcontratación. ....	38
8.8 El problema de los falsos autónomos. ....	40
<b>9. CONCLUSIONES</b> .....	<b>42</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>45</b>
10.1 Referencias legislativas.....	50

## **RESUMEN**

La precariedad laboral es un fenómeno que afecta a nuestro país, situación que viene motivada por varios factores entre los que se encuentra la inestabilidad laboral, incertidumbre de futuro, condiciones que no permiten la autonomía plena, dependencia y la frustración en la formación ante la inadecuación entre la formación y la ocupación, entre otros. Los colectivos que más están sufriendo este problema son los jóvenes y las mujeres, los primeros son los que se incorporan a este nuevo mercado laboral, ya las nuevas condiciones, como la flexibilización de los contratos, bajos salarios, condiciones de temporalidad, etc. El segundo colectivo, las mujeres, se concentran en el sector servicios, en el sector privado, caracterizado por alta temporalidad y parcialidad. Este fenómeno impacta sobre la salud de las personas trabajadoras que cuyo origen se encuentra en las prácticas empresariales de gestión de mano de obra y en la organización del trabajo y no en factores “individuales”. A su vez, se plantean unas medidas de lucha contra la precariedad laboral a raíz de la reforma laboral 2021 del Gobierno Español.

**Palabras clave:** precariedad laboral, jóvenes, mujeres, salud, lucha.

## **ABSTRACT**

Job insecurity is a phenomenon that affects our country, a situation that is caused by several factors including job instability, uncertainty about the future, conditions that do not allow full autonomy, dependence and frustration in training due to the mismatch between training and occupation, among others. The groups that are suffering the most from this problem are young people and women, the former are those who are joining this new labour market, given the new conditions, such as flexible contracts, low wages, temporary conditions, etc. The second group, women, are concentrated in the service sector, in the private sector, characterised by high temporary and partial employment. This phenomenon has an impact on the health of workers that has its origin in the organisation of work and business practices of labour management and not in "individual" factors. At the same time, measures to combat job insecurity are proposed as a result of the Spanish government's 2021 labour reform.

**Keywords:** precarious work, youth, women, health, struggle.

## **1. INTRODUCCIÓN**

En la sociedad actual, la precariedad laboral en España<sup>1</sup> se puede ver desde un doble sentido, que se centra, por un lado, en la precariedad general que existe en el mercado de trabajo y, por otra parte, en una precariedad que sufre el colectivo compuesto por los asalariados que son el grupo más amplio de la fuerza laboral.

La precariedad laboral afecta en líneas generales a ciertos territorios y ciertos colectivos que presentan una mayor incidencia tanto en la precariedad asalariada como en la precariedad global. Las comunidades autónomas más afectadas son Andalucía, Extremadura y Canarias y las comunidades autónomas con menor precariedad son Madrid, País Vasco y La Rioja. Los colectivos con mayor incidencia precaria son las mujeres, los inmigrantes, las personas con niveles de estudios básicos y los jóvenes<sup>2</sup>.

En los últimos años existen niveles persistentes de alta precariedad laboral en los dos planos tenidos en cuenta, se pueden señalar etapas diferentes en la evolución de la precariedad en el pasado. Durante el periodo comprendido entre 2008-2013 el incremento de la precariedad se debió al aumento del desempleo debido a la Gran Recesión y en el año 2012 por la reforma laboral. Entre el 2014 y el 2019 hubo una gran caída del desempleo lo que supuso una caída de la precariedad global. Por último, la causa por la que se ha provocado un cierto aumento de la precariedad laboral global por el gran incremento del desempleo, ha sido el surgimiento de la pandemia de la COVID-19.

En España, los jóvenes no se emancipan, y mientras viven en casa de sus padres, continúan con sus estudios en busca de un empleo mejor o bien ahorran para adquirir una vivienda. Esta permanencia la justifican con motivos económicos, fundamentalmente por las dificultades que encuentran a la hora de buscar empleo. Se puede decir que parte de la precariedad laboral en nuestro país la ocupan los jóvenes ya que son los más castigados por el desempleo.

---

<sup>1</sup> GABINETE ECONÓMICO DE CCOO e INSTITUTO DE ECONOMÍA INTERNACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE: “La precariedad laboral en España: Una doble perspectiva”, 2021, pág. 9 y 10.

<sup>2</sup> GABINETE ECONÓMICO DE CCOO e INSTITUTO DE ECONOMÍA INTERNACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE: “La precariedad laboral en España: Una doble perspectiva”, 2021, pág. 9.

Por otro lado, en el caso de las mujeres tienen muchas carencias en sus empleos, se enfrentan a mayores niveles de precariedad laboral y experimentan una mayor incidencia e intensidad de la precariedad asalariada multidimensional. Los indicadores reflejan la peor calidad relativa del empleo femenino en España tanto en el plano monetario como en el no monetario,

“La precariedad laboral, así, parece haberse convertido en nuestros días en un fenómeno estructural, y no sólo en España sino en toda Europa. Pero es verdad que, en el caso español, factores como el *mileurismo*, las becas sin seguridad social, los contratos temporales y de formación, las agencias de trabajo temporal y el creciente recurso a la mano de obra inmigrante están configurando un escenario en el que disponer de condiciones de trabajo dignas y estables se plantea, cada vez más, como un reto difícil, tanto o más como acceder a una vivienda digna”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>ALONSO BENITO, L. E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J.: “Jóvenes: precariedad laboral, precariedad de vida”, *Los retos del trabajo y la sociedad en España*, núm.10, 2008, pág. 71.

## **2. OBJETIVOS**

El término precariedad laboral conlleva falta de garantía en las condiciones de trabajo, incertidumbre e inseguridad, pero, ¿qué sabemos sobre la precariedad laboral desde la perspectiva económica y sociológica?

### **2.1 Objetivo general**

El objetivo de este Trabajo de Fin de Máster consiste en estudiar, analizar y explicar con profundidad y claridad la incidencia que la precariedad laboral tiene sobre las condiciones laborales de trabajo y, en especial, cómo afecta a la salud de los trabajadores y trabajadoras, y las medidas de lucha contra el empleo precario.

### **2.3 Objetivos específicos**

- Describir la precariedad laboral, su concepto, causas e indicadores.
- La problemática de la precariedad laboral sobre las mujeres y los jóvenes.
- Qué impacto tiene el trabajo precario sobre la salud de los colectivos de mujeres y trabajadores jóvenes.
- Medidas de lucha contra la precariedad laboral en las condiciones laborales del sistema español.

### **3. METODOLOGÍA**

La metodología empleada en el desarrollo del presente Trabajo de Fin de Máster ha sido esencialmente analítica y descriptiva, buscando desarrollar el impacto de la precariedad laboral, centrado en el colectivo de mujeres y de jóvenes, en el mercado español.

En este aspecto, se han seguido las indicaciones de la tutora, se ha recopilado información a través de monografías, artículos de revistas, libros especializados sobre la precariedad laboral. La información ha sido recopilada de la página web de la Universidad de la Rioja *Dialnet*, de la base de datos de Google Académico y las bibliotecas de las Facultades de Ciencias del Trabajo y CC. Económicas y Empresariales, de la Universidad de León.

Realizada la recopilación de la información, se procedió a la lectura de las fuentes mencionadas y selección de aquellas relativas a la materia del trabajo.

Una vez obtenida una visión amplia de lo que sería el trabajo y de los apartados sobre los que desarrollar el mismo, se llevó a cabo un índice acorde para la exposición de todos los aspectos que englobaría el trabajo. El formato del índice es resultado del contenido del trabajo, dividiéndolo en cuatro apartados principales que permitieron iniciar el estudio, comenzando por la precariedad laboral, la precariedad laboral y ser mujer, la precariedad laboral y ser joven y, por último, la lucha contra la precariedad laboral. Dentro de estos apartados principales se formaron a su vez subdivisiones de índole más específica en relación con el tema de cada epígrafe principal.

A continuación, se fue desarrollando y redactando el trabajo por escrito siguiendo los apartados fijados en el índice y empleando el material seleccionado.

Para terminar, una vez completado el trabajo, repasado e introducidas las correcciones necesarias, se han elaborado las conclusiones aportando una visión personal y reflexiva sobre la situación en la que se encuentra la precariedad laboral en España.

## **4. LA PRECARIEDAD LABORAL**

### **4.1 Concepto**

La precariedad laboral se puede definir<sup>4</sup> como las formas atípicas de empleo, relacionadas directamente con las economías informales. “Se trata de un concepto impreciso sujeto a interpretaciones muy diversas, entre las que se incluyen la temporalidad, la fragilidad socioeconómica, las formas atípicas de empleo o incluso las malas condiciones de trabajo”<sup>5</sup>

A su vez, la relación con el empleador puede ser a través de lo que se denomina tercerización, es decir, a través de un tercero y éste a la vez puede establecer subcontratos. Estas formas atípicas se consideran legales, pero, se vuelven complejas si estas posibles formas de contrato no están registradas.

También es considerado precariedad laboral a aquellas figuras donde un empleado trabaja cumpliendo sus horas y directivas, pero factura como vendedor de servicios, o se declara la mitad del sueldo real devengado y el resto es cobrado “en negro” sumándose a todo esto los inconvenientes en recibos de sueldo, no respetar días libres, horarios, horas extras, entre otros.

Para definir la precariedad laboral, se tomó como referencia cuatro dimensiones principales que son: la estabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los ingresos salariales y los beneficios sociales.

Derivado de la precariedad laboral aparece el término empleo precario y según la Resolución del Parlamento Europeo de 2017 considera empleo precario “las formas de empleo que no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la Unión o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada”<sup>6</sup>.

El resultado directo de la educación es la perspectiva por alcanzar en una situación laboral mejor y solucionar gran parte de la precariedad laboral que hay en el mercado de trabajo en España. En nuestro país, las principales reformas laborales implementadas han

---

<sup>4</sup> FAVIERI, F. N.: “Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis”, *De prácticas y Discursos*, núm. 7, 2017, pág. 5.

<sup>5</sup> AMABLE, M., BENACH, J. y GONZÁLEZ S.: “La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: concepto y resultados preliminares de su estudio multimétodos”, *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, núm. 4, 2001, pág. 170.

<sup>6</sup> ROCHA SÁNCHEZ, F.: “Viejas y nuevas encrucijadas de la precariedad laboral”, *Revista de Derecho Social*, núm. 96, 2021, pág. 220.



intentado luchar contra la instalada precariedad del mercado de trabajo español y han sido dos las propuestas<sup>7</sup>, con un enfoque jurídico- económico, de un nuevo marco contractual contra la precariedad. Por un lado, el modelo de contrato continuo y, por otro lado, el modelo con tres contratos.

El modelo de contrato único se basa en la unificación de los contratos indefinidos y temporales o hacer que el contrato indefinido sea la norma y llevar el contrato temporal a su mínima expresión. Hoy en día nos movemos en un entorno económico más globalizado y más digital, difuminando la separación entre ambos contratos y planteando que cobraría más sentido la existencia de un único contrato laboral, que sería el indefinido o estable. Esta propuesta intenta luchar contra la precariedad laboral con la creación de un contrato único con indemnización por despido, con la consiguiente eliminación de los contratos temporales. Además de respetar los siguientes principios<sup>8</sup>:

- Aplicable solo a las nuevas contrataciones
- Mantenimiento del mismo coste indemnizatorio agregado que pagan las empresas, es decir, que no disminuya ni aumente, sino que se reparta de forma justa entre los trabajadores.
- Respetar el proceso del despido vigente para evitar problemas de inconstitucionalidad.
- Garantizar la tutela judicial a todos los trabajadores.

El modelo con tres contratos consiste en articular un modelo simplificado de tres contratos, indefinido, temporal y formativo, planteado desde la generalización de la contratación laboral indefinida. La clave para luchar contra la precariedad laboral es la de conseguir una mayor conexión con la flexibilidad laboral interna ante las circunstancias económicas, organizativas y productivas de cada trabajador o trabajadora. A su vez, este tipo de planteamiento es distinto según sea sector público o privado.

Pero, en general, el planteamiento de los tres contratos plantea importantes retos y dificultades de tipo técnico, tanto en el sector público como en el privado, con el objetivo final de reducir la alta precariedad laboral.

---

<sup>7</sup> CONDE- RUIZ, J.I. y LAHERA FORTEZA, J.: “Contra la precariedad laboral”. *Reestructuración del sistema productivo español: reflexiones y retos en el panorama pospandemia*, núm. 176, 2021, págs. 110-111.

<sup>8</sup> CONDE- RUIZ, J.I. y LAHERA FORTEZA, J.: “Contra la precariedad laboral”. *Reestructuración del sistema productivo español: reflexiones y retos en el panorama pospandemia*, núm. 176, 2021, pág. 110.

## **4.2 Causas de la precariedad laboral**

Conceptualmente el término precariedad laboral hace referencia a inseguridad y a escasez. Aplicado al mundo algunas de las causas de la precariedad laboral pueden ser<sup>9</sup>:

- La inestabilidad laboral
- Incertidumbre de futuro
- Condiciones que no permiten la autonomía plena
- No poder hacer planes
- Causa de siniestralidad laboral
- Movilidad emocional
- Pobreza
- Dependencia
- Frustración en la formación ante la inadecuación entre la formación y la ocupación
- No tener recursos estables
- Pérdida de derechos
- Vivir para trabajar

La precariedad se arrastra a lo largo de la vida y no sólo afecta a la juventud, sino también a la gente adulta. Las personas paradas de más de cuarenta y cinco años están accediendo al mismo mercado de trabajo que los y las jóvenes. Ya no hay una sola ocupación en la vida del trabajador o trabajadora. Un/a joven pasa por diferentes ocupaciones como consecuencia de la gran rotación de contratos. Buena parte del pluriempleo es expresión de la necesidad de seguridad y estabilidad en los ingresos. Trabajar catorce horas diarias en un puesto de trabajo fijo también es precariedad, máxime cuando se está obligado a hacerlas si se quiere conservar el puesto de trabajo. Por tanto, precariedad no es sinónimo de temporalidad, sino que abarca más situaciones.

La precariedad laboral, entre otras, es una de las carencias de España que ha dado lugar a una fuerte segmentación del mercado laboral español, que se divide, por un lado, entre las muchas pymes y personas trabajadoras abocadas a emparejamientos poco productivos e inestables dando lugar a la precariedad laboral y entre las empresas y personas trabajadoras cualificadas que son capaces de generar y desempeñar empleos productivos y estables. Lo único que se consigue con esta dualidad es la partición de la

---

<sup>9</sup> CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2003): “La precariedad que vivimos”, Madrid.

sociedad española en dos lo que produce una limitación en el desarrollo económico y social en España.

Las causas de esta disfuncionalidad del mercado de trabajo producido por la alta precariedad se agrupan en dos<sup>10</sup>: las particularidades de nuestro sistema productivo y las características de nuestro marco normativo. Ambas son necesarias para la reducción de la precariedad y para la creación de empleo estable y de calidad, así como para la reducción de la volatilidad ante cambios económicos.

En primer lugar, el sistema productivo: causas como el déficit de capital humano<sup>11</sup>, la reducción del esfuerzo en innovación, la escasa implantación tecnológica empresarial y la existencia de trabas burocráticas son los factores que limitan el crecimiento de las empresas en España, en mayor medida las de pequeño tamaño. Esto hace que el desarrollo de nuevas ideas se vea minimizado y por tanto la demanda del capital humano también es menor donde el recurso al empleo temporal se convierte en la palanca de ajuste ante episodios de crisis. Esto tiene como consecuencia una reducción de los incentivos a la formación y un aumento de la precariedad laboral.

La segunda causa son los factores normativos e institucionales que caracterizan el mercado de trabajo en España. Las tasas de temporalidad y desempleo son más elevadas que las de los países más avanzados del mundo. Esto tiene como consecuencia la corrección de algunas disfuncionalidades normativas para asentar un mercado laboral eficiente y equitativo y revisar los tres ámbitos prioritarios que son: la negociación colectiva, la regulación laboral y las políticas activas de empleo.

“La precariedad laboral tiene diversas consecuencias para el trabajador que afectan su bienestar y su calidad de vida, por ejemplo, bajos salarios, no contar con protección social e inclusive la imposibilidad de afiliarse a un sindicato que luche por la mejora de sus condiciones laborales y por supuesto incertidumbre acerca del futuro de su

---

<sup>10</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA (s.f.): “Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas”, *España 2050*, pág. 287. Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521\\_Estrategia\\_Espana\\_2050\\_7.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521_Estrategia_Espana_2050_7.pdf)

<sup>11</sup> “El concepto de capital humano recoge el conjunto de intangibles que se encuentran incorporados en la fuerza de trabajo, tales como la educación recibida, la formación y la especialización en el trabajo, la experiencia laboral adquirida y las condiciones de salud. Estos intangibles se consideran una forma de capital, ya que su adquisición es el resultado de decisiones previas de inversión y su utilización ha de contribuir a una mayor productividad”. GARCÍA DELGADO, J. L. y MYRO, R. (Dir.): “Lecciones de economía española”, *Thomson Reuters Aranzadi*, 2021, págs. 4-7.

trabajo que puede derivar en ansiedad, depresión, estrés y malestar; esta es la parte de la precariedad laboral que reviste de gran interés para la psicología”<sup>12</sup>.

### **4.3 Indicadores de la precariedad laboral**

“Hasta el momento no existe una definición común de empleo precario, o mal empleo o trabajo indecente, pero sí una serie de indicadores o características que concurren en él, esbozadas a modo de meras pinceladas por el Propio Parlamento Europeo”<sup>13</sup>:

- Escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo o a la escueta dedicación, como es el caso de contratos de trabajo a tiempo parcial no voluntarios y a menudo marginales, y, en algunos Estados miembros, horarios imprecisos y funciones que varían debido al trabajo “a la carta”;
- Protección rudimentaria frente al despido y tutela social insuficiente inherente;
- Remuneración inadecuada para llevar una vida digna;
- Derechos y prestaciones de protección social nulos o limitados;
- Protección débil contra cualquier forma de discriminación;
- Perspectivas reducidas de progreso en el mercado laboral o en materia de desarrollo y formación;
- Bajo nivel de derechos colectivos;
- Entorno laboral que no respeta las normas mínimas de salud y seguridad.

Por otro lado, desde el punto de vista económico la identificación de las potenciales carencias laborales en los empleos asalariados se desarrolla a partir de siete indicadores laborales, repartidos en tres dimensiones<sup>14</sup>. Estos indicadores miden características objetivas de los empleos, intentan cubrir de forma comprehensiva las principales áreas problemáticas que se dan en la calidad del empleo en España y se estructuran en 3 dimensiones relacionadas con los aspectos monetarios y no monetarios de los empleos:

La primera es el empleo de bajos salarios, la cual está relacionada con los elementos monetarios de los empleos e incluye 2 indicadores que reflejan carencias laborales cuando

---

<sup>12</sup> VARGAS JIMÉNEZ, E. y HUERTA ZÚÑIGA, C. G.: “Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género”, *Revista Internacional de Psicología Ocupacional*, núm. 38, 2019, pág. 106.

<sup>13</sup> ESCANCIANO RODRÍGUEZ, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas formas de precariedad laboral”, *Bomarzo SL*, 2019, pág. 7.

<sup>14</sup> GABINETE ECONÓMICO DE CCOO e INSTITUTO DE ECONOMÍA INTERNACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE: “La precariedad laboral en España: Una doble perspectiva”, 2021, pág. 22.

se percibe un salario reducido en términos mensuales (inferior a 1.200 euros en términos brutos) o por hora (inferior a un umbral de 6,5 euros, correspondiente al 60% del salario mediano de la economía).

La segunda es la inestabilidad, una dimensión relacionada con los elementos no monetarios y con un único indicador que refleja una carencia laboral si el contrato del trabajador es temporal.

Finalmente, la tercera dimensión, otras carencias del empleo, corresponde también a elementos no monetarios e incluye tres indicadores relacionados con sufrir una jornada parcial involuntaria:

- Estar sobrecualificado para los requerimientos del empleo
- Padecer una jornada laboral extensa, que se da cuando se trabaja habitualmente más horas de lo pactado en contrato o convenio.
- Tener jornada laboral atípica: cuando se trabaja regularmente durante los fines de semana, por las noches o por turnos.

## **5. LA PRECARIEDAD LABORAL Y SER MUJER**

La Organización Internacional de Trabajadores (OIT)<sup>15</sup> reconoce que hay grupos que sufren más la precariedad laboral, entre los cuales se encuentran las mujeres.

La actual situación de la economía española, la situación empresarial y el ambiente social, político y cultural de nuestra sociedad, llevan al desarrollo de nuevas realidades laborales que no favorecen ningún tipo de proceso optimista.

Causas como la descentralización de los servicios, falta de profesionalidad, carencias en la formación profesional, falta de compromiso político para llevar a cabo medidas que acaben con la precariedad, el estancamiento tras la salida de la crisis, etc., han originado lo que se llama explotación, pérdida de derechos laboral y pobreza social. Además, todo ello caracterizado por una fuerte brecha de desigualdad sexual.

Existe gran diferencia entre hombres y mujeres al experimentar la precariedad laboral, esto se debe a que se considera que el enfoque de género debe ser un eje transversal al momento de analizar los diversos fenómenos sociales.

El trabajo femenino se caracteriza por una concentración masiva en el sector servicios, en el sector privado, caracterizado por alta temporalidad y parcialidad. En comparación con las mujeres, los hombres, es menos probable que trabajen a tiempo parcial; función que se considera como práctica discriminatoria del empleador.

“El 70% de las mujeres están presentes en la jornada a tiempo parcial; por ello, medidas como el contrato indefinido con periodo de prueba de un año, la regulación de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial, la distribución irregular de la jornada afecta a su empleabilidad”<sup>16</sup>.

Las mujeres participan en todas las ramas de la actividad, pero predominan en aquellas que se consideran feminizadas, como son el comercio por menor y por mayor y en actividades sanitarias y servicios sociales, así como en la hostelería<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> VARGAS JIMÉNEZ, E. y HUERTA ZÚÑIGA, C. G.: “Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género”, *Revista Internacional de Psicología Ocupacional*, núm. 38, 2019, pág. 109.

<sup>16</sup> BLASCO, E.: “Mujeres y precariedad en los nuevos entornos laborales”, *GS Gaceta Sindical reflexión y debate*, núm. 29, 2017, pág. 189.

<sup>17</sup> BLASCO, E.: “Mujeres y precariedad en los nuevos entornos laborales”, *GS Gaceta Sindical reflexión y debate*, núm. 29, 2017, pág. 188.

Existe una segregación que caracteriza a la estructura laboral actual, referida a los contratos temporales, relacionados con las exigencias de flexibilidad empresarial de contratar personal solo en caso de necesidad, siendo un tipo de relación insegura e inestable que no permite hacer planes de futuro ni tener una seguridad vital, lo cual conduce a una incertidumbre para las trabajadoras femeninas, las cuales se exponen más a este tipo de relación laboral.

Las causas de la segregación son dobles<sup>18</sup>:

- Las que tienen que ver con la explicación cultural, en concreto el desempeño de los roles de género que refuerzan el proceso de precariedad femenino: hace referencia al desempeño del rol tradicional asignado a las mujeres en referencia a las tareas del cuidado y tareas domésticas y que determinan, en la mayoría de los casos el cómo, dónde y el cuándo del desempeño de la actividad laboral. Las mujeres ocupan puestos de trabajo con escasa cualificación, poca responsabilidad y poco salario y a disposición de las necesidades del capital.
- La configuración del mercado laboral, que ubica a España en una estructura laboral y económica con menos oportunidades de optar por empleos en sectores masculinizados: un mercado laboral segregado priva las oportunidades de las mujeres de cambiar la división sexual del trabajo en el hogar debido a que ellas tienen menos acceso a los trabajos pagados cualificados que los hombres. Se considera trabajo masculinizado aquel que está ocupado por más de un 60% de hombres y que la remuneración es mayor.

El efecto que tiene la segregación en el mercado laboral<sup>19</sup> es que materializa los modelos sociales de la división sexual del trabajo, la cual establece una desigualdad en salarios, jerarquía y condiciones de trabajo.

La segregación genera desigualdades en cuatro aspectos<sup>20</sup>: reduce las elecciones de empleo entre grupos vulnerables y refuerza los estereotipos de género, existe gran segregación vertical, es decir, la tendencia de que los hombres adquieran los mejores

---

<sup>18</sup> ALCANIZ, M.: “Crisis, precariedad y desigualdad de género en España y en Italia”, *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 1, 2015, pág. 115.

<sup>19</sup> ALCANIZ, M.: “Crisis, precariedad y desigualdad de género en España y en Italia”, *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 1, 2015, pág. 114.

<sup>20</sup> BURCHELL, B., HARDY, V., RUBERY, J. y SMITH, M.: “A new method to understand occupational gender segregation in European labour markets”, *Comisión Europea, Dirección General de Justicia*, 2015. Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2f6938c9-86ac-11e5-b8b7-01aa75ed71a1>

trabajos, la segregación puede ser el resultado de la elección de los empleos que permitan conciliar la vida laboral y familiar y, por último, facilita la subvaloración de los empleos ocupados en mayor medida por mujeres,

En España, un mercado laboral segregado restringe las oportunidades de las mujeres de cambiar la división sexual del trabajo en el hogar debido a que las mujeres tienen menos acceso a los trabajos pagados cualificados que los hombres, todo ello perjudica a nuestro país aumentando la precariedad laboral en mujeres.

La estructura familiar es un factor detonante de la situación laboral, resultados indican que los hogares monoparentales presentan una menor intensidad laboral que los biparentales y que ambos hogares disminuyeron su intensidad en el mercado laboral entre los años 2008 y 2009, cuando se produjo la Crisis Económica en España. Gran parte de las desventajas y precariedad laboral que experimentan estas familias puede tener su explicación por la desigualdad de género existente en el mercado de trabajo, ya que la mayoría de los hogares monoparentales están encabezados por mujeres, estos hogares en los que la madre está desempleada y tiene una reducida cualificación se convierten en hogares con elevado riesgo de pobreza infantil si no hay políticas, tanto sociales como laborales, orientadas a la inserción laboral estable y digna de las madres<sup>21</sup>.

Por otro lado, las madres que encabezan los hogares monoparentales son los únicos proveedores de ingresos en el hogar, tienen menos recursos para conciliar la vida laboral y familiar que los padres biparentales, esto hace que repercuta en su menor oportunidad para formarse y que generalmente son las mujeres quienes terminan desempeñando empleos más precarios e inestables.

En términos generales, se puede decir que la principal característica que califica la actividad desempeñada, por las mujeres, es la precariedad y unida a ella como causa efecto bidireccional, la falta de reconocimiento social y de valoración de su actividad<sup>22</sup>, la cual constituye una realidad inevitable en un contexto sociodemográfico y socioeconómico muy preciso.

---

<sup>21</sup> PÉREZ CORRAL, A. L., y MORENO MÍNGUEZ, A.: “Estructura familiar, deterioro del mercado laboral y desigualdad en España para el período 2008-2017”, *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, núm. 79, 2021, pág. 5.

<sup>22</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Precariedad del trabajo retribuido de cuidados: origen y mecanismos de solución”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, núm. 2, 2021, pág. 572.



La pandemia de la COVID-19 está profundizando las desigualdades de género que ya existían en el mercado laboral y poniendo en evidencia la precariedad que sufren las mujeres en sus condiciones de trabajo. En España, más de la mitad del desempleo que se ha generado a raíz de la crisis del coronavirus se ha concentrado en mujeres. También son mayoría en los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), en los empleos eventuales y en los contratos a tiempo parcial, y tiene sueldos inferiores a sus compañeros varones<sup>23</sup>.

La reducción de la precariedad laboral y la mejora de los ingresos del trabajo son dos de las condiciones básicas<sup>24</sup> para lograr avances en la lucha contra la exclusión social de las mujeres y ello supone que la mejora de la protección social esté relacionada con un sistema de relaciones laborales que proporcione condiciones de trabajo dignas, sobre todo en la mejora de la protección de las trabajadoras en situación de pobreza y en hogares sin ingresos.

---

<sup>23</sup> FRESNEDA, D.: “Más paro, más ERTE y más precariedad: las cifras que las mujeres soportan por la pandemia, pero también sin ella”, *RTVE*, 2021. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20210308/mujeres-pandemia-mas-paro-precariedad/2080457.shtml>

<sup>24</sup> FUNDACIÓN FOESSA.: “Evolución de la cohesión social y consecuencias de la COVID-19 en España”, *Cáritas Española Editores*, 2022, pág. 357.

## **6. LA PRECARIEDAD LABORAL Y SER JOVEN**

La juventud se encuentra en una situación de creciente precariedad laboral como consecuencia de los cambios en el mercado de trabajo. La crisis producida en el año 2007 hizo que la inestabilidad laboral y económica de los jóvenes se agravase, particularidades, que se han mantenido en este colectivo durante décadas<sup>25</sup>.

El empleo juvenil representa uno de los problemas globales, concentra gran parte de la preocupación de los gobiernos y las organizaciones internacionales. La falta de oportunidades que experimentan los jóvenes al terminar su educación obligatoria influye notablemente y tiene efectos sobre la cohesión social. Y esto se agrava si recurren al abandono temprano de la educación.

En el mundo se concentran más de 70 millones de jóvenes buscando trabajo, 160 millones de jóvenes trabajan, pero viven en condiciones pésimas; dos de cada cinco jóvenes no tienen empleo o son trabajadores pobres; la tasa de desempleo juvenil es tres veces más alta que la de los adultos<sup>26</sup>

Además de las condiciones externas y del contexto del mercado de trabajo, existen otros factores<sup>27</sup> que afectan negativamente en las posibilidades de empleo de los jóvenes y son: el abandono temprano de la educación, el nivel de educación que han adquirido, la sobre cualificación, el paro y la precariedad laboral. Estos factores conforman grandes desafíos para abordar desde las políticas sociales en materia de empleo. Para los jóvenes, el modo para acceder, permanecer o promocionar en muchas ocasiones presenta requisitos y exigencias basados en una única medida: “la productividad”. Este criterio, en tanto excesivo, resulta cada vez más alejado de la propia naturaleza humana de quienes integran el mercado de trabajo o pretenden hacerlo, donde los jóvenes no son una excepción a la regla.

---

<sup>25</sup> ECHAVES, A. y ECHAVES, C.: “Jóvenes aún precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España”, *Cuadernos de investigación en juventud*, núm. 2, 2017, pág. 2.

<sup>26</sup> OLAGUIBE, J. I.: “La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: política social y empleo juvenil en España”, *Estudios Latinos*, núm. 12, 2021, pág. 40.

<sup>27</sup> OLAGUIBE, J. I.: “La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: política social y empleo juvenil en España”, *Estudios Latinos*, núm. 12, 2021, pág. 40.

Se puede decir que existen distintos tipos de jóvenes precarios<sup>28</sup>:

1. Los jóvenes con un bajo nivel de cualificación: El trabajo que realizan estos jóvenes se caracteriza la precariedad como elemento de la vida sociolaboral, es decir, por la precariedad como algo natural. Los motivos por los que abandonan los estudios o tienen un nivel inferior de debe a: resultados negativos que originan el abandono para incorporarse a ocupaciones que se consideran manuales como la albañilería, construcción, hostelería..., perciben que el sistema educativo no implicará una mejora en la escala social, presiones económicas familiares que llevan a una búsqueda de ingresos para conseguir afrontar sus gastos.

Según los datos del INJUVE<sup>29</sup> el motivo principal por el cual los jóvenes españoles dejaron de estudiar fue porque preferían trabajar, mientras que en el caso de los inmigrantes el principal motivo estaba vinculado a razones económicas, necesidades familiares, etc.

2. Jóvenes con un nivel medio/ alto de cualificación: Este colectivo está formado por jóvenes que realizan una formación superior obligatoria, están incluidos los estudiantes de bachillerato, formación profesional de grado medio o superior, o universitarios. Dentro de este grupo hay una clasificación de los jóvenes, en cuanto a su relación con el mercado de trabajo podría ser la siguiente:

- Jóvenes con nivel de cualificación medio/alto y cuyo empleo no se corresponde con el nivel de formación: El trabajo de estos jóvenes se caracteriza por lo que se conoce como sobrecualificación, que significa que los trabajadores tienen un nivel de cualificación mayor del que realmente necesitan para desempeñar su puesto de trabajo. El incremento de la competitividad en el mercado de trabajo, debido a la importancia que se da a la formación de los trabajadores, hace que los jóvenes alarguen sus estudios para tener un nivel de cualificación alto y así estar preparados para encontrar un buen puesto de trabajo. Pero, esto no es una ventaja, ya que en muchos casos se encuentran con una realidad diferente, con un mercado de trabajo precario que no les ofrece oportunidades

---

<sup>28</sup> SÁNCHEZ MORENO, E.: “Jóvenes: la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles”, *Confederación Sindical De Comisiones Obreras*, núm. 54,2004, págs. 7 a 29.

<sup>29</sup> INSTITUTO DE LA JUVENTUD. Disponible en: <http://www.injuve.es/>

laborales, y en la mayoría de los casos deben conformarse con trabajar en empleos inferiores a los de su formación.

- Jóvenes con un nivel de cualificación medio/alto y cuyo empleo corresponde con el nivel de formación: este grupo de jóvenes muestra satisfacción con su actividad laboral ya que además de tener una formación de nivel alto o medio, su puesto de trabajo es equitativo a su nivel de cualificación. Se puede decir que este grupo de jóvenes se encuentran en una situación privilegiada y atípica si se comparada con la situación en que se encuentran el mercado de trabajo juvenil en España.

La precariedad laboral de las personas jóvenes, en España, se caracteriza<sup>30</sup> por ofrecer prácticas no remuneradas, contratos temporales, jornadas involuntarias a tiempo parcial y salarios que someten a los jóvenes a condiciones de dependencia. Lo que hace que el lugar de trabajo se convierta en un espacio competitivo, inestable e inseguro.

En materia jurídica, ha sido el Senado en fecha 13 de abril de 2021, quien ha aprobado el proyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, que generaliza la enseñanza dual, es decir, combina la formación de los estudiantes con prácticas remuneradas en empresas, beneficio para los jóvenes ya que permitirá acumular esa experiencia que piden las empresas al adentrarse en el mercado laboral.

La elevada tasa de desempleo juvenil en nuestro país comprime, a la baja, los salarios y los derechos laborales, beneficiando la contratación temporal y el subempleo mediante formas diversas como pueden ser el contrato temporal o el “trabajo en negro”, el falso autónomo o el eterno becario. Esto constituye la doble cara de la precariedad laboral, la alternancia entre trabajos de mala calidad, de carácter temporal y mal remunerados y que son difíciles que sobrevivan las prestaciones de protección social basadas en las cotizaciones y periodos de desempleo, que suponen una trampa para los jóvenes de este país.

Además, la precarización del mercado de trabajo<sup>31</sup> conlleva un atraso y una disminución de la natalidad, además de una falta de independencia, como consecuencia

---

<sup>30</sup> ÚBEDA, M., CABASÉS, M. A. y PARDELL, A.: “Empleos de calidad para personas jóvenes: una inversión de presente y de futuro”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 38, 2020, pág. 41.

<sup>31</sup> GONZÁLEZ GARCÍA, S.: “Juventud, desempleo y precariedad laboral. La red como espacio para la construcción de alternativas”, *Revista de estudios de juventud*, núm. 103, 2013, pág. 167.

de la inestabilidad de ingresos. Esto da como resultado una profunda crisis del sistema de pensiones, que actualmente se está intentando paliar mediante la prolongación de la vida laboral de los trabajadores mayores, lo que a su vez repercute en la escasez de empleo para los jóvenes y aumenta la precariedad laboral.

Cuando un joven vive precario se incrementa el estrés, de la incertidumbre que conlleva la imposibilidad de hacer planes a medio plazo, ante la preocupación de si se tendrá bastante dinero para asumir los gastos, como puede ser un alquiler mensual, o la preocupación por perder el empleo en la próxima renovación del contrato. Todo esto condiciona, a grandes niveles, la vida de los jóvenes, poniendo trabas o imposibilitando su emancipación y planificación familiar<sup>32</sup>.

Se puede decir que existen tres razones que han causado la precariedad juvenil<sup>33</sup>:

La precariedad laboral se agravó con la llegada de la crisis del 2007, con la gran expansión de los contratos a tiempo parcial de los jóvenes. Según datos de la Encuesta de Población Activa en 2007 un 16% de los jóvenes entre 16 y 29 años se hallaban en esta situación. Fue en 2017 cuando la tasa aumentó hasta un 28%.

En segundo lugar, a lo largo de la crisis, las migraciones forzadas de los jóvenes han sido las agravantes de la precariedad juvenil. Muchos jóvenes se vieron obligados a abandonar España y buscar oportunidades de empleo en el extranjero, es lo que se conoce como fuga de cerebros.

Y, por último, en tercer lugar, la crisis tuvo como consecuencia el auge del discurso emprendedor. La figura del emprendedor produce nuevas subjetividades entre los jóvenes. Es lo que se conoce como activación emprendedora y está más extendido entre el colectivo de graduados universitarios.

---

<sup>32</sup> GONZÁLEZ GARCÍA, S.: “Juventud, desempleo y precariedad laboral. La red como espacio para la construcción de alternativas”, *Revista de estudios de juventud*, núm. 103, 2013, pág. 167.

<sup>33</sup> SANTOS, A. y MUÑOZ, D.: “Más allá de la precariedad laboral. Los nuevos rasgos de la precariedad juvenil”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, núm. 29, 2017, págs. 238 y 239.

**Tabla 1:** Tasa de paro por tramos de edad y sexo. (2011- 2021)

	Total Nacional			De 16 a 19 años			De 20 a 24 años			De 25 a 29 años		
	Ambos sexos	H.	M.	Ambos sexos	H.	M.	Ambos sexos	H.	M.	Ambos sexos	H.	M.
<b>2011</b>	21,39	21,05	21,81	64,34	64,67	63,96	42,34	44,31	40,21	26,31	27,22	25,33
<b>2012</b>	24,79	24,58	25,04	72,6	72,06	73,29	48,88	50,24	47,39	31,51	33,48	29,39
<b>2013</b>	26,1	25,6	26,67	74,08	72,39	76,41	51,77	52,71	50,74	33,25	34,47	31,98
<b>2014</b>	24,44	23,6	25,43	68,64	65,79	72,22	50,32	50,97	49,58	30,32	30,62	30,01
<b>2015</b>	22,06	20,77	23,55	67,41	64,86	70,86	44,6	45,2	43,95	28,5	28,9	28,09
<b>2016</b>	19,64	18,12	21,38	60,25	59,01	61,88	41,42	40,94	41,98	25,6	24,74	26,49
<b>2017</b>	17,23	15,66	19,03	54,83	54,28	55,67	35,29	36,22	34,24	22,97	21,95	24,04
<b>2018</b>	15,26	13,72	17,03	50,03	50,01	50,05	31,06	32	29,95	20,36	19,43	21,35
<b>2019</b>	14,11	12,45	16	45,39	42,88	48,73	29,81	28,24	31,66	18,99	18,87	19,1
<b>2020</b>	15,53	13,87	17,42	54,47	50,27	60,93	35,18	34,28	36,25	22,92	22,19	23,69
<b>2021</b>	14,79	13,06	16,72	51,71	50,51	53,4	31,63	30,86	32,53	21,35	21,23	21,48

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa

La tabla anterior representa la tasa de paro por tramos de edad y sexo entre los años 2011 y 2021. En cuanto al total nacional de nuestro mercado español, en estos diez años la tasa ha ido bajando, representando en el año 2011 un 21,39% y en 2021 de 14,79%. En lo que se refiere a la distinción por sexos, la tasa de paro masculina fue disminuyendo progresivamente hasta situarse en el año 2021 en un 13,06% un 3% menos que en el caso de las mujeres; 16,72%, donde las tasas en mujeres han ido disminuyendo con los años, pero siempre situándose por encima de la tasa masculina.

Es en los grupos de edad, menores de 24 años, donde se refleja con mayor claridad la estrategia de ‘refugio’ en el sistema educativo ya que es el colectivo de jóvenes con mayor tasa de paro, tanto masculina como femenina. La tasa de paro juvenil es mayor a medida que disminuye la edad y viceversa, menores tasas de desempleo cuanto mayor es el joven. Entre los jóvenes, entre 25 y 29 años, la bajada de la ocupación es menor, pero no por ello menos significativa, dado que se trata de un grupo en pleno proceso de inserción social.

Es de destacar el año 2013 donde se muestra un gran aumento de las tasas. Para este año la tasa de paro de los jóvenes de 25 a 29 años alcanzaba el 33,25%; en los jóvenes de 20 a 24 años el 51,77% y en los de 16 a 19 años la cifra del 74,08%. Lo mismo ocurre con las diferencias entre hombres y mujeres, para los jóvenes entre 25 a 29 años la diferencia de sexos es de, aproximadamente, un 4%, pero, en este caso la tasa masculina es mayor siendo del 34,47% frente al 31,98% de las mujeres; en los jóvenes de 20 a 24 años ocurre lo mismo, la tasa masculina es mayor a la femenina, con datos del 52,71% y 50,74% respectivamente y en los de 16 a 19 años ocurre a la inversa, la tasa de paro

femenina es mayor a la masculina con datos del 72,39% y 76,41% respectivamente, de tal forma que se podría afirmar, por tanto, que dentro del colectivo juvenil son los más jóvenes los más afectados por el actual contexto económico y los más expuestos a situaciones de vulnerabilidad.

Se observa gran diferencia en la tasa de paro en el tramo comprendido entre los años 2019 y 2021, en el 2019 el rango de edad entre 16 y 19 años representa una tasa de paro del 45,39% para ambos sexos, 28,24% para el colectivo de 20 a 24 años y de un 18,99% para los jóvenes entre 25 y 29%, pero es en los años 2020 y 2021 cuando estas tasas aumentan un 4%, aproximadamente, con respecto al año 2019, principalmente a causa de los efectos generados por la pandemia de la COVID-19.

“Actualmente, como consecuencia de la COVID-19, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) prevé que el problema de empleo juvenil será grave en tres dimensiones: 1) interrupciones en la educación, la formación y el aprendizaje en el trabajo; 2) mayores dificultades para los jóvenes que buscan empleo y quienes se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, y 3) la pérdida de empleos y de ingresos, junto con el deterioro de la calidad del empleo”<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> OLAGUIBE, J. I.: “La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: política social y empleo juvenil en España”, *Estudios Latinos*, núm. 12, 2021, pág. 42.

## **7. IMPACTO SOBRE LA SALUD EN LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

La precariedad laboral no es un fenómeno propio del mercado laboral español. Se trata de una característica que procede de los mercados de trabajo actuales, producto de los cambios que se suceden a nivel mundial, cuyo origen proviene, en gran parte, del proceso de internacionalización de la producción industrial, la desregulación laboral y los cambios en la organización de la producción y en la organización del trabajo. Como consecuencia de dichas transformaciones, se ha extendido la “flexibilidad productiva, generalmente entendida como la capacidad de la empresa y el sistema productivo de responder y anticiparse a los cambios de su entorno”<sup>35</sup>. De esta manera, las empresas han desarrollado estrategias tales como la externalización, la subcontratación, el empleo eventual, etc., tendientes a reducir cortes, reducir salarios y reducir la plantilla fija.

La flexibilidad laboral ha fomentado el surgimiento de nuevas formas de empleo llamadas “atípicas”, que han ido reemplazando el modelo estándar, permanente, a tiempo completo y con beneficios sociales, por empleos inseguros, inestables de bajo nivel de ingresos y malas condiciones de trabajo. Esa flexibilidad laboral esconde un proceso de precarización con profundas consecuencias para el trabajador.

Por tanto, muchos de los problemas de salud laboral tienen origen en la organización del trabajo y las prácticas empresariales de gestión de mano de obra y no en factores “individuales”.

Esta situación no perjudica de la misma manera a todos los trabajadores y trabajadoras. Existen, en el conjunto de la población española, colectivos con un mayor grado de vulnerabilidad laboral que no tienen otras opciones de acceder al mercado laboral que bajo la temporalidad, como es el caso de los inmigrantes. Los trabajadores inmigrantes, representan una gran proporción entre los trabajadores temporales y un extenso número de trabajadores en situación irregular, al insertarse en el mercado laboral. Las condiciones de trabajo de la población ocupada inmigrante implican, en muchos casos, jornadas o bien reducidas o muy largas y con frecuencia una menor antigüedad en el empleo producto de una mayor temporalidad: el 9,2% de los contratos registrados a trabajadores extranjeros eran contratos indefinidos y el 90,8% temporales. Al mismo

---

<sup>35</sup> V. PORTHE, M. AMABLE y J. BENACH.: “La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?”, *Archivo Prevención de Riesgos Laborales*, núm. 10, 2007, pág. 3.



tiempo, entre los contratos de trabajadores extranjeros formalizados, existen diferencias entre mujeres y hombres; el 68,7% corresponden a hombres y el 31,3% a mujeres<sup>36</sup>, datos del año 2003<sup>37</sup>

Desde hace más de una década, disponemos de la *Escala de Precariedad Laboral* (EPRES), un cuestionario teóricamente fundado y específicamente diseñado para estudios epidemiológicos con trabajadores asalariados españoles y susceptible de adaptación en otros países desarrollados. La escala abarca seis dimensiones y ha demostrado buenas propiedades métricas, así como su adecuación para analizar el impacto del empleo precario sobre la salud, tanto en trabajadores fijos como eventuales.

Entre las personas trabajadoras y concretamente las que están trabajando con contratos temporales existe un mayor riesgo<sup>38</sup> de padecer accidentes laborales, elevados costos psíquicos y sociales, mayor deterioro de la salud psicológica, desmotivación, insatisfacción laboral, además padecen con mayor frecuencia horarios de trabajo más rígidos, tareas monótonas, movimientos repetitivos, posturas de trabajo extenuantes, menor autonomía y menor control sobre su jornada laboral.

La inseguridad en el empleo relacionada con la incertidumbre sobre la continuidad en el trabajo actual o una probabilidad de pérdida de empleo demuestran un efecto negativo en la salud mental del trabajador/a.

El trabajo precario tiene consecuencias negativas para la salud mental y ha permitido constatar la existencia de trastornos psicológicos tales como presentar un mayor nivel de ansiedad o mostrar un elevado pesimismo sobre el futuro. Las personas trabajadoras precarias tienen un estatus inferior a las no precarias, una menor seguridad en el empleo y menos control sobre su salario y condiciones de trabajo. A su vez, la incertidumbre sobre su situación laboral, sumada a los bajos salarios y a la falta de beneficios sociales, puede incrementar el estrés y el riesgo de padecer trastornos mentales mayores.

---

<sup>36</sup> V. PORTHE, M. AMABLE y J. BENACH.: “La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?”, *Archivo Prevención de Riesgos Laborales*, núm. 10, 2007, pág. 3.

<sup>37</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. “Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Observatorio Permanente de la Inmigración”, *Anuario Estadístico de Extranjería*, 2003. Disponible en: [http://extranjeros.mtas.es/es/general/DatosEstadisticos\\_index.html](http://extranjeros.mtas.es/es/general/DatosEstadisticos_index.html).

<sup>38</sup> VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011.

“Los elevados niveles de temporalidad han venido caracterizando, junto a otros fenómenos como la economía sumergida, el crecimiento del empleo a tiempo parcial, la proliferación de los falsos autónomos, la fragilidad de muchas actividades productivas y, por tanto, de los empleos en las mismas o la erosión de la “relación de empleo estándar” y la pérdida de derechos laborales asociada, la amplia extensión la precariedad laboral en nuestra sociedad”<sup>39</sup>

La precariedad laboral, al igual que el desempleo, es un determinante social clave de la salud y las desigualdades en la salud. En España, la crisis del 2008 y su mala gestión produjo una destrucción de empleo. Para la población trabajadora, la seguridad en el empleo y los salarios han disminuido paralelamente a la pérdida de derechos individuales y colectivos, el aumento del volumen de desempleo y el deterioro de los sistemas de protección sociolaboral. Este es el motivo por el que actualmente en nuestro mercado de trabajo español aparecen términos como precariado o el de “trabajadores pobres”.

El uso masivo de contratados de duración determinada, a tiempo parcial... las reducciones de plantilla, las subcontrataciones y la externalización del proceso productivo y en términos generales la búsqueda de una mayor flexibilidad como elemento esencial de las prácticas de gestión de la mano de obra, se traduce en relaciones laborales precarias que pueden afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores<sup>40</sup>

A la hora de analizar la relación entre salud y precariedad resulta necesaria la exploración de otros resultados de salud para determinar si los efectos tóxicos de la precariedad son acumulativos en el tiempo, si son persistentes o transitorios y si el efecto se modifica con el curso vital o con el cambio de contexto social, económico, político<sup>41</sup>

Además, la relación entre desempleo, empleo precario y salud puede ayudar a responder la pregunta clave de si el empleo precario es una mejor opción para el bienestar de trabajadores y trabajadoras que el desempleo y, en caso de que fuese afirmativo, bajo qué circunstancias. Esta es una cuestión de especial relevancia para grupos como los

---

<sup>39</sup> SÁNCHEZ, A., MONCADA, S. y LÓPEZ, V.: “Empleo y salud laboral: los efectos tóxicos de la precariedad”, *GS Gaceta Sindical reflexión y debate*, núm. 28, 2017, pág. 216.

<sup>40</sup> BENACH, J. y MUNTANER, C.: “Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una perspectiva global”, *Revista española de Salud Pública*, 2010.

<sup>41</sup> SÁNCHEZ, A., MONCADA, S. y LÓPEZ, V.: “Empleo y salud laboral: los efectos tóxicos de la precariedad”, *GS Gaceta Sindical reflexión y debate*, núm. 28, 2017, pág. 226 y 227.

jóvenes, los cuales se cree que pueden beneficiarse de ciertas estrategias de flexibilización que les permitan acceder al mercado de trabajo.

### **7.1 Impacto sobre la salud del trabajo de las mujeres.**

Un mismo riesgo puede tener efectos diferentes en mujeres y hombres<sup>42</sup>:

- Por un lado, los riesgos laborales con impacto de género, es decir, aquellos que afectan tanto a hombres como a mujeres, pero que, debido a las diferentes constituciones entre ambos sexos, afectan a cada uno de forma distinta. Estos son los “Riesgos Químicos”, los “Riesgos Ergonómicos” y los “Riesgos Psicosociales”.
- Por otro, los riesgos específicos de las mujeres. Por ejemplo, el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, o la doble presencia, al que las mujeres son especialmente vulnerables.
- El riesgo en el embarazo y en la lactancia.

Hay que hacer distinción entre el impacto que tiene el trabajo sobre la salud de aquellas que trabajan a tiempo completo y las que son amas de casa<sup>43</sup>. Algunos de los beneficios que proporciona el tener empleo son las oportunidades para desarrollar autoestima y confianza en la propia capacidad de decidir, el apoyo social y las experiencias. Además, el tener un salario aporta a las mujeres independencia económica e incrementa su poder en la unidad familiar. Sin embargo, esto no es tan beneficioso para aquellas mujeres que tienen un empleo y a su vez tiene que conciliar la vida laboral y familiar ya que esta combinación puede perjudicar a la salud. Esto tiene un significado y es que las mujeres más favorecidas económicamente cuando intentan conciliar la vida laboral y familiar pueden costearse los recursos necesarios para hacerlo, en cambio, las menos privilegiadas con esta conciliación perjudican su propia salud.

Las mujeres amas de casa tienen mayor riesgo de consumir ansiolíticos, antidepresivos y tranquilizantes.

---

<sup>42</sup> BRUNEL, S.: “Guía Sindical. Mujeres, trabajos y salud”, *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)*, CCOO, 2012. Disponible en: <http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2014/12/Gu%C3%ADa-sindical-mujeres-trabajos-y-salud.pdf>

<sup>43</sup> ARTAZCOZ, L., ESCRIBÁ-AGÜIR, V. y CORTÉS I.: “Género, trabajos y salud en España”, *Dirección General de Salud Pública*, núm. 18, 2003, págs. 31 y 32.

## **7.2 Impacto sobre la salud del trabajo de los jóvenes.**

En el caso de los trabajadores jóvenes la población comprendida entre los 16 y 24 años tiene mejor salud que los grupos de mayor edad, y esto da como resultado lesiones y trastornos menos percibidos o diagnosticados. Los trabajadores jóvenes dan parte de una lesión o trastorno relacionado con el trabajo por debajo de la media de todos los trabajadores. Sí que existe un alto predominio de quejas por la piel donde lo jóvenes representan un 16,3% de todos los casos presentados. Para otros casos como los dolores de cabeza, vista cansada, enfermedades infecciosas o trastornos pulmonares la proporción de trabajadores jóvenes es muy cercana a la proporción del resto de personas trabajadoras. Por el contrario, el predominio de enfermedades cardiovasculares y de los trastornos auditivos es muy bajo en este grupo de edad.

Mientras que existen datos abundantes sobre los accidentes laborales entre la gente joven, hay pocos estudios acerca de cómo el trabajo influye en otros aspectos de su salud. Según las cifras de las enfermedades profesionales reconocidas, se dice que los trabajadores jóvenes en general están bastante sanos.

Tal consecuencia no tiene en cuenta tres factores clave<sup>44</sup>:

1. Los efectos a la larga de las exposiciones laborales: en la mayoría de los casos, una enfermedad laboral solo se manifiesta varios años más tarde de la exposición al peligro, como, por ejemplo: el caso de los cánceres.
2. Los/as trabajadores/as eventuales están fuera de los sistemas de reconocimiento.
3. Los/as trabajadores/as esperan hasta que su empleo llegue al final antes de buscar el reconocimiento de su enfermedad laboral, en algunos casos.

La forma de medir el impacto en la salud de los trabajadores jóvenes necesita una combinación de, al menos, tres cosas:

1. No dar tanta importancia a las condiciones médicas y sí darles más importancia a las exposiciones y, cuando se miran los sistemas hay que tener en consideración las condiciones reales de prevención.
2. Tener estudios de seguimiento con los que buscar el ciclo vital del impacto en las condiciones de trabajo.

---

<sup>44</sup> VOGEL, L.: “Trabajo y salud en la generación “precaria””, *Revista de estudios de juventud*, núm. 79, 2007, pág. 25.

3. Recoger datos sistemáticos sobre riesgo de percepción subjetiva, lo cual en muchos casos es un indicador predictivo excelente del desarrollo de las condiciones médicas.

## **8. LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL**

En España las tasas de desempleo y de temporalidad son más elevadas que las de los países más avanzados del mundo y, en muchos casos superan a las de los países con un sistema productivo menor al de España y una población menos formada. Esto viene a significar que hay que corregir algunas disfuncionalidades normativas si se quieren sentar las bases de un mercado laboral más eficiente y equitativo. Para ello las medidas de lucha contra la precariedad pueden ser la revisión de tres ámbitos prioritarios<sup>45</sup>: la regulación laboral, la negociación colectiva y las políticas activas de empleo.

### **8.1 La regulación laboral**

La regulación laboral explica la elevada temporalidad de nuestro país. Las reformas del Estatuto de los Trabajadores de principio de los años ochenta abrieron la puerta al uso cada vez más excesivo de contratos temporales no causales, es decir, que no responden a necesidades de producción transitorias de las empresas. Lo que en principio se concebía como una flexibilización de la entrada al mercado de trabajo, se convirtió también en una flexibilización de la destrucción de empleo en fases recesivas, especialmente entre aquellas personas que llevaban poco tiempo en la empresa.

Hoy en día, y pese a las sucesivas reformas la última de 2022, la aplicación práctica de la normativa sigue permitiendo un alto fraude en los contratos temporales, sin que la supervisión y la penalización por el uso fraudulento e indebido de los mismos hayan sido suficientes para romper con esta dinámica. Las diferencias en términos de costes extintivos entre contratos temporales e indefinidos, y las dificultades para establecer las causas objetivas de despido en las relaciones laborales indefinidas también han incentivado el recurso a la contratación temporal.

El resultado de todo lo anterior es que la contratación temporal sigue teniendo un peso elevado en nuestro mercado laboral. Esto se traduce en una alta volatilidad del empleo, al fomentar el ajuste extensivo, basado en “contratar y despedir”, en lugar de favorecer el ajuste intensivo, en el que empresas y trabajadores negocian cambios como puede ser en los salarios.

---

<sup>45</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA (s.f.): “Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas”, *España 2050*, pág. 287. Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521\\_Estrategia\\_Espana\\_2050\\_7.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521_Estrategia_Espana_2050_7.pdf)

En el caso de las pymes y del sector público, el uso de contratos temporales flexibles para empleos cuya naturaleza, en muchas ocasiones, es indefinida, es especialmente elevado. Si se quiere reducir el “desempleo temporal” y lograr una mayor tasa de conversión de temporales a indefinidos habrá que adoptar como medida de lucha ante esta precariedad laboral la de erradicar la “cultura de la temporalidad” de las relaciones laborales.

## **8.2 La negociación colectiva**

La negociación colectiva es un mecanismo clave para equilibrar las relaciones laborales. El modelo español exhibe fortalezas que le ha permitido contribuir enormemente a la mejora de las condiciones de la población trabajadora. De hecho, buena parte de los derechos laborales y sociales que hoy tenemos no se habrían alcanzado sin la negociación colectiva.

No obstante, la negociación colectiva presenta también flaquezas importantes que deberán ser resueltas para que esta pueda seguir desempeñando su importante papel en las nuevas realidades sociales y económicas. Entre otras<sup>46</sup>, la negociación colectiva deberá abordar el debate sobre el modelo de representatividad de los interlocutores sociales, mejorar la coordinación y la articulación de los convenios sectoriales y de empresa y resolver las limitaciones de los convenios en contenidos fundamentales como la innovación tecnológica, las nuevas formas de organización del trabajo, la formación permanente de la población trabajadora, o la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades de las personas en edades avanzadas.

Asimismo, tendrá que mejorar los elementos de flexibilidad interna para que se realicen modificaciones salariales y de horas trabajadas en función de la coyuntura económica, en para evitar que las empresas recurran a la contratación temporal como método fácil.

“La negociación colectiva es un instrumento necesario para evitar que las relaciones laborales se individualicen. La ausencia de negociación colectiva crea un escenario propicio para que surjan lo que se denomina “nuevas pautas de gestión de personal orientadas a individualizar y generar presión sobre el comportamiento de cada

---

<sup>46</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA (s.f.): “Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas”, *España 2050*, pág. 288. Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521\\_Estrategia\\_Espana\\_2050\\_7.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521_Estrategia_Espana_2050_7.pdf)

empleado”. El instrumento de defensa y generación de derechos colectivos desaparece, y las empresas, de forma ya individualizada, pueden generar e implantar condiciones de trabajo más precarias, que acaban afectando como ya se ha explicado a la salud de las personas”<sup>47</sup>

### **8.3 Las políticas activas y pasivas de empleo**

Las políticas activas y pasivas de empleo son las principales herramientas con la que cuenta el estado de bienestar para luchar contra la precariedad laboral. “Las políticas activas se refieren al conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de las personas trabajadoras, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y economía social y las políticas pasivas tienen como objeto principal la garantía de rentas y el mantenimiento del poder adquisitivo de aquellos activos que se han quedado en situación de desempleo”<sup>48</sup>. En España, las altas tasas de paro han hecho que se inviertan los recursos a la lucha contra el desempleo en las políticas pasivas, mientras que los recursos que se destinan a las políticas activas han sido notablemente menores.

A la falta de financiación, hay que sumar algunas peculiaridades que limitan el correcto funcionamiento de estas políticas. Cabe señalar las siguientes:

- Las subvenciones y bonificaciones a la contratación agrupan el grueso del presupuesto, mientras que el dinero destinado a la formación es más reducido.
- “La baja eficacia de los servicios públicos de empleo, debido a la infradotación de recursos; el poco uso de las nuevas tecnologías en los procesos de búsqueda y cobertura de vacantes; las dificultades de coordinación con las múltiples entidades

---

<sup>47</sup> RIOS VELADA, A.: “La negociación colectiva como instrumento para frenar los daños a la salud derivados de la precariedad” *Lan Harremanak*, núm. 44, 2020, pág. 227.

<sup>48</sup> PALOMARES, R.C. y LERMA MONTERO, J.I.: “Políticas activas de empleo en tiempo de crisis: una visión crítica desde lo local.”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 20, 2009, págs. 231 y 232.



colaboradoras; y la escasez de mecanismos de seguimiento, control y evaluación”<sup>49</sup>

- La escasa colaboración tanto pública como privada en los procesos de intermediación y formación.
- La imposibilidad de trasladar prestaciones sociales de una comunidad autónoma a otra, esto hace más difícil la movilidad de personas que buscan empleo y obstaculiza el reajuste del mercado de trabajo.

Resolver esta escasez en las políticas de empleo es imprescindible para lograr que las instituciones laborales españolas sean más eficaces a la hora de activar, orientar y guiar a las personas desempleadas hacia la reinserción laboral y de esta forma acabar con la precariedad laboral. Avanzando en esto se reducirá, en gran medida, el tiempo que tarda una persona desempleada en España en volver a trabajar<sup>50</sup>.

#### **8.4 Pasos en la lucha contra la precariedad digital**

Por otro lado, existen medidas para prevenir y solucionar la precariedad laboral en los nuevos modelos de trabajo, es decir, luchar contra la precariedad laboral en la era digital, con el principal objetivo de dotar de mayor protección y poder de decisión a las personas trabajadoras.

En primer lugar, lo que se conoce como contexto de Revolución 4.0<sup>51</sup> donde no solo está cambiando nuestra tecnología y economía, sino también la naturaleza de los mercados de trabajo y la mano de obra. La conocida como cuarta revolución industrial, la irrupción de los robots y la inteligencia artificial (IA) cambiarán el mercado laboral. Para ello, es de vital importancia que la educación tecnológica avance desde la modernización de las aulas adaptando e informando a los más pequeños en torno a la tecnología que necesitan conocer en un futuro para no fracasar en el mundo laboral ya que el mercado laboral está cambiando y lo hará en mayor grado en años próximos.

---

<sup>49</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA (s.f.): “Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas”, *España 2050*, pág. 290. Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521Estrategia\\_Espana\\_2050\\_7.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521Estrategia_Espana_2050_7.pdf)

<sup>50</sup> HERRARTE SÁNCHEZ, A. y SÁEZ FERNÁNDEZ, F.: “Políticas de empleo y regulación laboral”, *ICE una política económica para la recuperación*, núm. 883, 2015, págs. 130 y 131.

<sup>51</sup> CCOO INDUSTRIA (s.f.): “La Digitalización y la Industria 4.0. Impacto industrial y laboral”, 2017, pág. 2. Disponible en: <https://industria.ccoo.es/4290fc51a3697f785ba14fce86528e10000060.pdf>

Sin embargo, la formación de personas de mayor edad es más urgente en la actualidad ya que, un gran número de población adulta está excluida del mundo laboral o en riesgo de serlo, por tanto, son de vital importancia las siguientes medidas<sup>52</sup>:

- Adaptar tecnológicamente lo centros de trabajo y centros formativos.
- La creación de cursos dentro de las empresas e instituciones públicas con el principal objetivo de la formación práctica, enfocada a la evolución del mercado de trabajo y la economía.
- Mejorar las habilidades digitales y enseñanza a distancia, aunque siempre dando prioridad a la formación presencial.
- Desarrollo de plataformas de enseñanza en línea adecuadas a la formación profesional.

“Las decisiones que los estados, agentes sociales, empresas y personas tomen en la actualidad determinarán si se adaptarán a los cambios inevitables, la sociedad necesita aprender a trabajar junto con robots, el futuro del trabajo dependerá de un equilibrio entre la nueva generación de máquinas y las habilidades humanas para trabajar en correlación con las mismas”<sup>53</sup>

## **8.5 Implicaciones en la precariedad laboral de la reforma del mercado de trabajo de 2021.**

Las medidas aprobadas con la reforma del mercado laboral para acabar con la precariedad y la temporalidad y que quedan recogidos en el Real Decreto Ley del 23 de diciembre de 2021 son<sup>54</sup>:

- Negociación colectiva: se recupera, con carácter indefinido, la ultraactividad. Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán después de que finalice la vigencia del mismo y se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa sobre otros convenios.

---

<sup>52</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA (s.f.): “Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, *España 2050*, pág. 222. Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia\\_Espana\\_2050.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf)

<sup>53</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El futuro del trabajo vs el trabajo del futuro” *Implicaciones laborales de la industria 4.0*, 2017, pág. 71.

<sup>54</sup> CONSEJO DE MINISTROS: “El Gobierno aprueba la reforma del mercado laboral para acabar con la precariedad y la temporalidad, 2021. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2021/281221-rp-cministros.aspx>

- El contrato ordinario es el contrato indefinido: desaparece el contrato por obra o servicio. Solo existe un contrato de duración determinada, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora. Por otra parte, si las empresas realizan algún tipo de irregularidad contractual con el trabajador, este pasará a formar parte fija de la plantilla. Además, de esta forma se minimizará la precariedad laboral con sanciones e infracciones a los empresarios y serán de un máximo de 10.000 euros por cada trabajador afectado.
- Contratos de la construcción y fijos- discontinuos: en el sector de la construcción los contratos por obra pasan a ser indefinidos. La empresa una vez que finaliza la obra, deberá recolocar a sus trabajadores en otra, ofrecerles formación o recualificación. Los contratos fijos discontinuos tendrán los mismos derechos de protección social que el resto de los contratos.
- Contratos formativos: pueden ser de dos modalidades: formación en alternancia y obtención de práctica profesional. Los primeros tienen la ventaja de que se pueden concertar con personas de cualquier edad, salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales<sup>55</sup>, con límite de hasta 30 años, y con una duración máxima de dos años. La retribución estará adaptada al convenio y no podrá ser nunca menor al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) proporcionado a la jornada. Los contratos para la obtención de la práctica profesional podrán celebrarse hasta tres años después de obtenida la certificación y tendrán una duración de entre seis meses y un año.
- Administraciones públicas y becarios: el personal que acceda a las administraciones públicas mediante procesos selectivos no podrá ser despedido. Desarrollo del Estatuto de los Personas becarias con un plan específico de salud laboral destinado a los menores.

---

<sup>55</sup> El concepto de Catálogo de Cualificaciones Profesionales (CNPC) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. Cada cualificación está formada por un bloque coherente de unidades de competencia. GOBIERNO DE ESPAÑA (s.f.) “El catálogo nacional de cualificaciones profesionales”, Instituto Nacional de las Cualificaciones, 2021. Disponible en: <https://incual.educacion.gob.es/bdc>

Las medidas para acabar con las disfuncionalidades laborales existentes en el mercado laboral son <sup>56</sup>:

La primera disfuncionalidad es que España tiene tasas de desempleo muy elevadas por el desajuste entre lo que ofrece el mercado laboral y la capacitación de los trabajadores, de tal forma que la medida de lucha contra esta disfuncionalidad es poner intensidad en la formación dentro de la empresa y de incentivos públicos para que se invierta en formación y con la idea de trabajo cualificado y mayor capital humano.

La segunda disfuncionalidad es la precariedad en su conjunto producida por el desempleo y para evitarla la norma a aplicar es la de desincentivar los contratos temporales y llegar a acuerdo los agentes sociales.

Por otro lado, se contempla el Mecanismo RED o Flexibilidad y Estabilización en el empleo, que traslada al mercado laboral lo aplicado durante la pandemia de la COVID-19 para proteger las rentas salariales y el tejido productivo como medida anti precaria.

## **8.6 La Inspección de Trabajo**

El Consejo de Ministros aprobó en noviembre de 2021 el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social 2021-2023<sup>57</sup>, el Plan fija un total de cuarenta objetivos, que se agrupan en cuatro ejes básicos y que se desgranar, a su vez, en un importante número de medidas de actuación concretas, que quiere modernizar la entidad, dotándola de herramientas y recursos que garanticen su adaptación a los nuevos desafíos en el ámbito laboral. El objetivo de este plan es lograr una inspección de trabajo reforzada en innovadora, que implica un aumento del 20% en su presupuesto y el empleo y para lograrlo de una tecnología más avanzada con el fin de mejorar de la calidad del empleo y la lucha contra la precariedad y el fraude en materia laboral.

Ha sido un plan<sup>58</sup> que contempla mejoras estructurales y operativas para reforzar el peso de la actuación inspectora y esto afecta en gran medida a los autónomos que son

---

<sup>56</sup> CONSEJO DE MINISTROS: “El Gobierno aprueba la reforma del mercado laboral para acabar con la precariedad y la temporalidad, 2021. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2021/281221-rp-cministros.aspx>

<sup>57</sup> Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023. Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20005](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20005)

<sup>58</sup> INSTALADORES 2.0: “El Gobierno refuerza la Inspección de Trabajo y aumenta su presupuesto para luchar contra las “nuevas formas de fraude””, 2021. Disponible en: <https://www.instaladores20.com/tu-negocio/gestion/el-gobierno-refuerza-la-inspeccion-de-trabajo-y-aumenta-su-presupuesto-para-luchar-contra-nuevas-formas-de-fraude/>

un colectivo en el que resulta más complicado detectar los casos de la economía sumergida debido al tamaño de sus empresas.

Como consecuencia de la pandemia producida por la COVID- 19 la digitalización a muchos pequeños negocios y autónomos ha aumentado, produciendo cambios de paradigma que han derivado en el desarrollo de nuevas actividades económicas y la creación de esas nuevas formas de fraude más modernas. Por este motivo, el Ministerio impulsa el *Big Data* en el diseño de las actuaciones inspectoras, nuevas tecnologías e incorpora los perfiles necesarios para hacer frente a los nuevos retos que surgen con una mayor movilidad laboral, el trabajo en plataformas digitales, el comercio electrónico, las cadenas globales de suministro o las nuevas condiciones de trabajo.

La Inspección, con este plan, refuerza su actuación en los despidos colectivos, en las suspensiones de contratos, en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como ampliar sus competencias para intervenir cuando haya inaplicaciones de convenios colectivos. Además, con la digitalización se revisa toda la normativa de la Inspección para adaptar su contenido a la realidad de los entornos digitales y se cubren necesidades o vacíos de regulación, en particular con las nuevas formas de trabajo y el uso de las tecnologías.

Asimismo, se crea la Oficina Estatal de Lucha Contra la Discriminación, para combatir todo tipo de discriminación, ya sea de género, por discapacidad o condición sexual. Se instaura una unidad especial centrada en la Lucha Contra el Fraude en el Trabajo Transnacional, entre cuyos cometidos se encuentra el de detectar empresas buzón<sup>59</sup> radicadas en España y que operan en otros países de la Unión Europea y viceversa.

### **8.7 La subcontratación.**

Sobre las medidas de lucha contra la precariedad laboral en la reforma laboral se encuentra la modificación de las reglas que ordenan los aspectos laborales en contratas y

---

<sup>59</sup> Las empresas buzón son las empresas que no tienen actividad real en su país de origen, en el que tienen su sede, pero con actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea. Tienen como finalidad contratar a personas trabajadoras en el país de origen y desplazarlos a otros países de la Unión Europea con el único objetivo de abaratar costes salariales, de impuestos y de Seguridad Social de la empresa, lo que supone una actitud fraudulenta. LATORRE, A.: “¿Qué es una “empresa buzón?””, *Noticias de Navarra*, 2019. Disponible en: <https://www.noticiasdenavarra.com/economia/2019/07/01/empresa-buzon/840560.html>

subcontratas. Se ha hecho necesaria esta tarea como consecuencia de la irrupción de las empresas multiservicios, que ha provocado la desorganización del conjunto del sistema de relaciones laborales. La generalización de estas empresas ha contribuido a precarizar las condiciones de trabajo en este ámbito<sup>60</sup>.

La modificación se produce en el apartado sexto del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que dispone que: “el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica”<sup>61</sup>. De esta forma, se sustituye el convenio de la contratista, que debería regir las condiciones de trabajo por su condición de empleadora del personal al servicio de la contrata, por el que corresponda en razón de la actividad realizada y no directamente por el convenio de la empresa principal.

“A la hora de analizar la precariedad, causas y factores, en la subcontratación, resulta necesario distinguir, en primer lugar, si la actividad desarrollada por los trabajadores de la multiservicios supone cesión ilegal; y en segundo, constatada la legalidad de la externalización, ahondar en el convenio colectivo aplicable a su actividad, con el fin último de propiciar la extensión de las superiores condiciones laborales de la principal”<sup>62</sup>.

Las consecuencias<sup>63</sup> son importantes, en especial para las empresas multiservicios que tendrán que aplicar una pluralidad de normas colectivas y para las empresas principales para las que supondrá un incremento de los costes el hecho de subcontratar. Los cambios en cuanto al convenio colectivo aplicable a los trabajadores/as de contratas, reducirán considerablemente en la práctica el efecto precarizador que esta forma de empleo había venido teniendo en España.

---

<sup>60</sup> DIRECTORIO NET 21: “Subcontratación y precariedad. Una relación que se puede romper”, núm. 7, 2021, pág. 1. Disponible en: <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2021/12/SUBCONTRATACION-Y-PRECARIEDAD.-UNA-RELACION-QUE-SE-PUEDE-ROMPER-.pdf>

<sup>61</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, 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>

<sup>62</sup> ESCANCIANO RODRÍGUEZ, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas formas de precariedad laboral”, *Bomarzo SL*, 2019, pág. 20.

<sup>63</sup> CARRERA DOMÈNECH, M., GUZMÁN, M.E., y RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “La reforma laboral (II): negociación colectiva, subcontratación y seguridad social”, *Periscopio Fiscal y Legal*, 2022. Disponible en: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reforma-laboral-ii-negociacion-colectiva-subcontratacion-y-seguridad-social/>

### **8.8 El problema de los falsos autónomos.**

“La figura del falso autónomos es aquel trabajador/a que, a pesar de parecer un trabajador autónomo normal en lo formal, su actividad se desarrolla bajo las condiciones de un trabajador por cuenta ajena. No son autónomos porque no poseen autonomía en su trabajo”<sup>64</sup>

Las desventajas a las que se enfrentan los falsos autónomos son notables, ya que están sujetos a las mismas obligaciones fiscales y de Seguridad Social que cualquier trabajador autónomo, el cual cuenta con plena autonomía, acarreado para el falso autónomo consecuencias en la protección dispensada por el sistema español<sup>65</sup>. De esta manera, la empresa para la que trabaja el falso autónomo pretende ahorrar costes y ganar competitividad por medios fraudulentos y en perjuicio del trabajador. “Los beneficios que obtiene el empresario empleador con dicha práctica abusiva contra el trabajador es la de no cotizar a la Seguridad Social correctamente, ahorrándose con ello importantes costes (aproximadamente un 33% del salario del trabajador) y, por el contrario, el propio autónomo mal considerado debe cotizar por sí mismo, normalmente lo hace por la base mínima”<sup>66</sup>

La figura del falso autónomo ha estado presente siempre en el mercado laboral. Sin embargo, la crisis, el actual mercado de trabajo, las plataformas digitales, las “startups”, etc., han venido a ampliar más aun los ámbitos tradicionales de precariedad laboral en los que ya pervivía tal colectivo, tratándose de una manifestación más de precariedad laboral.

La primera medida para combatir la utilización abusiva de los falsos autónomos se produjo por medio del control de la afiliación y alta de dichos trabajadores a través del Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de

---

<sup>64</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Falsos autónomos: problemas y soluciones legales en España”, *Aspectos fundamentales del derecho público y derecho laboral en Polonia, España y América Latina*, 2017, pág. 19.

<sup>65</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Algunas manifestaciones del trabajo autónomos precario: Principales carencias en materia de Seguridad Social”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 144, 2017, pág. 152.

<sup>66</sup> DIAZ, M.: “La lucha contra el fraude de los falsos autónomos: presente y futuro”, *VINICT Abogados y Asesores Legales*, 2019. Disponible en: <https://www.vincit.es/lucha-contra-fraude-falsos-autonomos-2018-2019-futuro-demanda-vincit-abogados-miguel-angel-diaz/>.

trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

Actualmente la situación del falso autónomo está en el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021- 2023, en su actuación 1.7 que consiste en: “el análisis de la existencia o no de relación laboral. En coordinación y contando con la colaboración de la Tesorería General de la Seguridad Social y la Agencia Estatal de Administración Tributaria, se inspeccionarán prioritariamente, con apoyo en la Herramienta de Lucha contra el Fraude, sectores en los que existe mayor fraude, así como supuestos en los que existan indicios de fraude por tratarse de autónomos que trabajan de forma exclusiva para un empresario”<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Actuación 1.7. Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023. Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20005](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20005)



## **9. CONCLUSIONES**

Tras el desarrollo de este Trabajo de Fin de Máster, de acuerdo con la información obtenida y posteriormente expuesta, cabe obtener una serie de conclusiones en función a los objetivos previamente planteados:

PRIMERA. - El trabajo es una de las actividades, más importantes. que realiza el ser humanos, ya que es una ocupación a la que dedica gran parte del tiempo y además de ser un modelo de subsistencia también lo es de autorrealización y socialización.

La precariedad es un fenómeno caracterizado por la inestabilidad, incertidumbre e inseguridad en el trabajo, la vulnerabilidad de las personas trabajadoras y la falta de protección social.

El precariado es como se conoce a una nueva clase social en proceso de formación o de búsqueda de trabajo que se compone por los/as trabajadores/as precarios/as que sufren un deterioro en sus condiciones laborales, lo que genera un sentimiento de resignación, miedo y conformismo.

La causa principal que acarreó esta situación fue la crisis mundial surgida en el año 2008, pero fueron las características específicas del mercado las que generaron que el efecto fuera aún más grave. Tras las reformas laborales de 2012 y actualmente la del 2022 el gobierno ha intentado mejorar esta situación, pero de manera insuficiente ya que la tasa de paro española sigue siendo media alta, situándose en un 13,5%.

Por otro lado, algunas de las causas de la precariedad laboral pueden ser: la inestabilidad laboral, incertidumbre en el futuro, condiciones que no permiten la autonomía plena, no poder hacer planes, causa de siniestralidad laboral, movilidad emocional, pobreza, dependencia, frustración ante la inadecuación entre la formación y la ocupación, no tener recursos estables, pérdida de derechos, vivir para trabajar, etc.

SEGUNDA. - Existen una serie de empleos que pueden dar lugar a la precariedad en el trabajo como son la subcontratación, la deslocalización, los trabajadores económicamente dependientes, la economía sumergida y la contratación temporal.

Los colectivos mayormente afectados por este fenómeno son las mujeres, inmigrantes y los/as jóvenes.

En el caso de las mujeres, la presencia de este colectivo precario en el mercado de trabajo ha tenido mayor relevancia, pero siguen existiendo desigualdades debido al

estrecho vínculo que tienen las mujeres con el hogar familiar. Estas desigualdades se observan en la tasa de desempleo, un 11,9% para los hombres y un 15,3% para las mujeres, datos de marzo de 2022. La remuneración salarial es inferior para las mujeres conforme cumplen años, la temporalidad de los contratos, siendo mayor la existencia de contratos temporales y a tiempo parcial para este colectivo que en hombres con el único fin de que concilien su vida laboral y familiar.

Los trabajadores inmigrantes con su entrada en el mercado laboral, representan una gran parte del grupo de trabajadores temporales y de un extenso número de trabajadores en situación irregular. Las condiciones de trabajo de este colectivo de personas trabajadoras ocupada se caracterizan por jornadas reducidas, muy largas y con una menor antigüedad en el empleo, producto de una mayor temporalidad. Las mismas condiciones laborales, es posible pensar que las situaciones de injusticia laboral o trato desigual por parte de empleadores se endurezcan o agudice ante los trabajadores inmigrantes.

En el caso del colectivo juvenil español entre 16 y 30 años, se divide en dos grupos según su nivel de cualificación. Al primer grupo, entre 16 y 19 años de edad, pertenecen aquellos jóvenes que abandonaron tempranamente sus estudios y cuyo nivel de formación es bajo. Al segundo grupo, entre 20 y 24 años de edad, pertenecen los jóvenes que tienen un nivel de cualificación alto, que se subdivide en dos grupos, los que están sobrecualificados y aquellos que tienen un puesto de trabajo equitativo a su nivel de formación. Los efectos que provoca la precariedad en los jóvenes: el retraso del acceso al mercado de trabajo debido a la prolongación de sus estudios, la dificultad de emancipación del hogar familiar y acceso a la vivienda, la elaboración de proyectos a corto plazo, la disminución de la natalidad y la fecundidad y el menor tiempo de cotización a la Seguridad Social con la correspondiente pérdida de pensiones.

TERCERA. - La precariedad laboral, al igual que el desempleo, es un determinante social clave de la salud y las desigualdades en salud. La gestión de la crisis económica junto con la gestión de la pandemia producida por la COVID-19 no solo ha destruido empleo, sino que ha puesto las bases para que la recuperación del mismo se produzca mermando de forma importante su calidad. Los/as trabajadores/as precarios soportan peores condiciones que los trabajadores y las trabajadoras fijos y fijas, padecen con mayor frecuencia de horarios de trabajo más rígidos, tareas monótonas, movimientos

repetitivos, posturas de trabajo fatigantes, menor autonomía y menor control sobre su jornada laboral. Su salud también se ve amenazada por condiciones de trabajo peligrosas, exposición a riesgos psicosociales y escasas medidas de salud y seguridad en el trabajo, de tal forma que resulta exigible una evaluación de riesgos laborales.

CUARTA. - El trabajo digno y protegido es una condición necesaria e indispensable para disfrutar de una ciudadanía plena, que evite el riesgo de exclusión social. Ese trabajo digno tiene que pasar por la garantía de una mínima seguridad en el empleo, es decir, una estabilidad en el empleo y la atribución a la persona trabajadora de las condiciones adecuadas de empleabilidad desde el punto de vista positivo y de protección social pública en las transiciones profesionales.

El trabajo precario oculta una situación real y efectiva de subempleo, que favorece el riesgo de exclusión social y que determina la minoración significativa de los derechos laborales de Seguridad Social, los derechos a la protección por desempleo y a la pensión de jubilación.

QUINTA. - Las medidas de lucha contra la precariedad pueden ser la revisión de tres ámbitos prioritarios: la regulación laboral, la negociación colectiva y las políticas activas de empleo. A su vez, debido a la reforma laboral sufrida en nuestro país en 2021, el Gobierno español implantó una serie de medidas generales contra el empleo precario con un papel importante de la Inspección de Trabajo, a través de su Plan Estratégico 2021-2023 donde se incorpora el problema precario de las subcontratas y de los falsos autónomos.

## **10. BIBLIOGRAFÍA**

ALCAÑIZ, M.: “Crisis, precariedad y desigualdad de género en España y en Italia”, *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 1, 2015.

ALONSO BENITO, L. E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J.: “Jóvenes: precariedad laboral, precariedad de vida”, *Los retos del trabajo y la sociedad en España*, núm.10, 2008.

ÁLVAREZ CUESTA, H., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Falsos autónomos: problemas y soluciones legales en España”, *Aspectos fundamentales del derecho público y derecho laboral en Polonia, España y América Latina*, 2017.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El futuro del trabajo vs el trabajo del futuro” *Implicaciones laborales de la industria 4.0*, 2017.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Precariedad del trabajo retribuido de cuidados: origen y mecanismos de solución”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, núm. 2, 2021.

AMABLE, M., BENACH, J. y GONZÁLEZ S.: “La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: concepto y resultados preliminares de su estudio multimétodos”, *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, núm. 4, 2001.

ARTAZCOZ, L., ESCRIBÁ-AGÜIR, V. y CORTÉS I.: “Género, trabajos y salud en España”, *Dirección General de Salud Pública*, núm. 18, 2003.

BENACH, J. y MUNTANER, C.: “Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una perspectiva global”, *Revista española de Salud Pública*, 2010.

BLASCO, E.: “Mujeres y precariedad en los nuevos entornos laborales”, *GS Gaceta Sindical reflexión y debate*, núm. 29, 2017.

BRUNEL, S.: “Guía Sindical. Mujeres, trabajos y salud”, *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)*, CCOO, 2012. Disponible en: <http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2014/12/Gu%C3%ADa-sindical-mujeres-trabajos-y-salud.pdf>.

BURCHELL, B., HARDY, V., RUBERY, J. y SMITH, M.: “A new method to understand occupational gender segregation in European labour markets”, *Comisión Europea, Dirección General de Justicia*, 2015. Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2f6938c9-86ac-11e5-b8b7-01aa75ed71a1>

CARRERA DOMÈNECH, M., GUZMÁN, M.E., y RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “La reforma laboral (II): negociación colectiva, subcontratación y seguridad social”, *Periscopio Fiscal y Legal*, 2022. Disponible en: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reforma-laboral-ii-negociacion-colectiva-subcontratacion-y-seguridad-social/>

CCOO INDUSTRIA (s.f.): “La Digitalización y la Industria 4.0. Impacto industrial y laboral”, 2017. Disponible en: <https://industria.ccoo.es/4290fc51a3697f785ba14fce86528e10000060.pdf>

CONDE- RUIZ, J.I. y LAHERA FORTEZA, J.: “Contra la precariedad laboral”. *Reestructuración del sistema productivo español: reflexiones y retos en el panorama pospandemia*, núm. 176, 2021.

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2003): “La precariedad que vivimos”, Madrid.

CONSEJO DE MINISTROS: “El Gobierno aprueba la reforma del mercado laboral para acabar con la precariedad y la temporalidad, 2021. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2021/281221-rp-cministros.aspx>

CONSEJO DE MINISTROS: “El Gobierno aprueba la reforma del mercado laboral para acabar con la precariedad y la temporalidad, 2021. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2021/281221-rp-cministros.aspx>.

DIAZ, M.: “La lucha contra el fraude de los falsos autónomos: presente y futuro”, *VINICT Abogados y Asesores Legales*, 2019. Disponible en: <https://www.vincit.es/lucha-contra-fraude-falsos-autonomos-2018-2019-futuro-demanda-vincit-abogados-miguel-angel-diaz/>

DIRECTORIO NET 21: “Subcontratación y precariedad. Una relación que se puede romper”, núm. 7, 2021. Disponible en: <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2021/12/SUBCONTRATACION-Y-PRECARIEDAD.-UNA-RELACION-QUE-SE-PUEDA-ROMPER-.pdf>

ECHAVES, A. y ECHAVES, C.: “Jóvenes aún precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España”, *Cuadernos de investigación en juventud*, núm. 2, 2017.

ESCANCIANO RODRÍGUEZ, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas formas de precariedad laboral”, *Bomarzo SL*, 2019.

FAVIERI, F. N.: “Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis”, *De prácticas y Discursos*, núm. 7, 2017.

FRESNEDA, D.: “Más paro, más ERTE y más precariedad: las cifras que las mujeres soportan por la pandemia, pero también sin ella”, *RTVE*, 2021. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20210308/mujeres-pandemia-mas-paro-precariado/2080457.shtml>

FUNDACIÓN FOESSA.: “Evolución de la cohesión social y consecuencias de la COVID-19 en España”, *Cáritas Española Editores*, 2022.

GABINETE ECONÓMICO DE CCOO e INSTITUTO DE ECONOMÍA INTERNACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE: “La precariedad laboral en España: Una doble perspectiva”, 2021.

GARCÍA DELGADO, J. L. y MYRO, R. (Dir.): “Lecciones de economía española”, *Thomson Reuters Aranzadi*, 2021.

GOBIERNO DE ESPAÑA (s.f.) “El catálogo nacional de cualificaciones profesionales”, Instituto Nacional de las Cualificaciones, 2021. Disponible en: <https://incual.educacion.gob.es/bdc>

GOBIERNO DE ESPAÑA (s.f.): “Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, *España 2050*. Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia\\_Espana\\_2050.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf)

GOBIERNO DE ESPAÑA (s.f.): “Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas”, *España 2050*. Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521\\_Estrategia\\_Espana\\_2050\\_7.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521_Estrategia_Espana_2050_7.pdf)

GONZÁLEZ GARCÍA, S.: “Juventud, desempleo y precariedad laboral. La red como espacio para la construcción de alternativas”, *Revista de estudios de juventud*, núm. 103, 2013.

HERRARTE SÁNCHEZ, A. y SÁEZ FERNÁNDEZ, F.: “Políticas de empleo y regulación laboral”, *ICE una política económica para la recuperación*, núm. 883, 2015.

INSTALADORES 2.0: “El Gobierno refuerza la Inspección de Trabajo y aumenta su presupuesto para luchas contra las “nuevas formas de fraude””, 2021. Disponible en: <https://www.instaladores20.com/tu-negocio/gestion/el-gobierno-refuerza-la-inspeccion-de-trabajo-y-aumenta-su-presupuesto-para-luchar-contr-nuevas-formas-de-fraude/>.

INSTITUTO DE LA JUVENTUD. Disponible en: <http://www.injuve.es/>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (s.f.): Encuesta de población activa. Disponible en [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595)

LATORRE, A.: “¿Qué es una “empresa buzón2?””, *Noticias de Navarra*, 2019. Disponible en: <https://www.noticiasdenavarra.com/economia/2019/07/01/empresa-buzon/840560.html>.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. “Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Observatorio Permanente de la Inmigración”, *Anuario Estadístico de Extranjería*, 2003. Disponible en: [http://extranjeros.mtas.es/es/general/DatosEstadisticos\\_index.html](http://extranjeros.mtas.es/es/general/DatosEstadisticos_index.html)

OLAGUIBE, J. I.: “La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: política social y empleo juvenil en España”, *Estudios Latinos*, núm. 12, 2021.

PALOMARES, R.C. y LERMA MONTERO, J.I.: “Políticas activas de empleo en tiempo de crisis: una visión crítica desde lo local.”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 20, 2009.

PÉREZ CORRAL, A. L., y MORENO MÍNGUEZ, A.: “Estructura familiar, deterioro del mercado laboral y desigualdad en España para el período 2008-2017”, *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, núm. 79, 2021.

RIOS VELADA, A.: “La negociación colectiva como instrumento para frenar los daños a la salud derivados de la precariedad” *Lan Harremanak*, núm. 44, 2020.

ROCHA SÁNCHEZ, F.: “Viejas y nuevas encrucijadas de la precariedad laboral”, *Revista de Derecho Social*, núm. 96, 2021.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Algunas manifestaciones del trabajo autónomos precario: Principales carencias en materia de Seguridad Social”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 144, 2017.

SÁNCHEZ MORENO, E.: “Jóvenes: la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles”, *Confederación Sindical De Comisiones Obreras*, núm. 54,2004.

SÁNCHEZ, A., MONCADA, S. y LÓPEZ, V.: “Empleo y salud laboral: los efectos tóxicos de la precariedad”, *GS Gaceta Sindical reflexión y debate*, núm. 28, 2017.

SANTOS, A. y MUÑOZ, D.: “Más allá de la precariedad laboral. Los nuevos rasgos de la precariedad juvenil”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, núm. 29, 2017.

ÚBEDA, M., CABASÉS, M. A. y PARDELL, A.: “Empleos de calidad para personas jóvenes: una inversión de presente y de futuro”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 38, 2020.

V. PORTHE, M. AMABLE y J. BENACH.: “La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?”, *Archivo Prevención de Riesgos Laborales*, núm. 10, 2007.

VARGAS JIMÉNEZ, E. y HUERTA ZÚÑIGA, C. G.: “Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género”, *Revista Internacional de Psicología Ocupacional*, núm. 38, 2019.



VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011.

VOGEL, L.: “Trabajo y salud en la generación “precaria””, *Revista de estudios de juventud*, núm. 79, 2007.

### **10.1 Referencias legislativas.**

Actuación 1.7. Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023. Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20005](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20005).

Real Decreto Legislativo 2/2015, 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>.

Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023. Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20005](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20005).