

XII
CONGRESO NACIONAL
ERGONOMÍA
& PSICOSOCIOLOGÍA



**MUJER Y PRL EN EMPLEOS CON
BAJO SALARIO, VIOLENCIA Y ACOSO**

Dolores Rico García
Consultora, formadora y auditora en PRL
Sánchez Toledo & Asociados

 **@LoliRicoG #Preveras**





- ✓ Situación de grave crisis económica (aún recuperándonos)
- ✓ Altos niveles de desempleo (jóvenes, mayores de 45, mujeres...)
- ✓ Reformas laborales
- ✓ Mercados globales, internacionalización
- ✓ Cambios tecnológicos (4ª revolución industrial, transformación digital...) y sociodemográficos
- ✓ Cambios en la forma en que se organiza y realiza el trabajo



Hiperconectividad

Contrato X Proyecto

Empresas Trabajo Temporal

Emprendedores

Temporalidad Economía Colaborativa

Flexibilidad

Contratos Mercantiles

Empleo Tiempo Parcial

Disponibilidad

Freelance Trabajador Autónomo

Contratos o horas

Fenómeno Salarios Bajos



PRECARIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Más de seis millones de trabajadores cobran menos de lo que fija el salario mínimo anual

El fenómeno de los bajos salarios se extiende. Un estudio revela que más de seis millones ocupados perciben al año menos de lo que fija el salario mínimo anual

El empleo en España se concentra en actividades con salarios bajos



España, a la cabeza de Europa en precariedad laboral

Un informe de la OIT señala que el mercado laboral español es el segundo, tras Polonia, en el que más se usan las formas atípicas de empleo, como contratos temporales, a tiempo parcial o a través de agencia



**Quando hablamos de empleos de bajo salario...
¿De qué estamos hablando?**



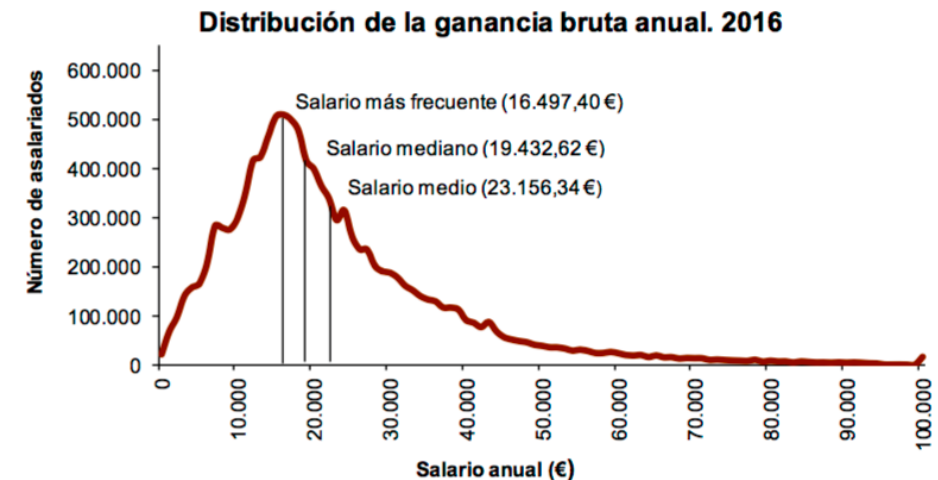
La literatura económica denomina **trabajadores de bajos ingresos** a quienes tienen una renta bruta (antes de impuestos) inferior a 2/3 de la mediana de la distribución de las rentas del trabajo.

Datos última **Encuesta de Estructura Salarial** 2016 (INE. Mayo 2018)

El **salario mediano** (divide al nº de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) presentó un valor de **19.432,62 €** en 2016.

El **sueldo más frecuente** se situó en **16.497,40 €**.

Bajos salarios; ganancia inferior a **12.955,08 €**.
 Más de un **16,8% de los trabajadores**, de los que **64,3% son mujeres**.



Fuente: Encuesta Estructura Salarial 2016. INE

YO SOY MILEURISTA, ME FALTAN MIL EUROS
PARA LLEGAR A FIN DE MES



ctxt



@malagonhumor

Los **empleos de bajo salario**, también **han afectado** durante la crisis a **trabajos** de formato “**estándar**” (a tiempo completo e indefinido), extendiéndose con rapidez en trabajos temporales y a tiempo parcial.

Con especial incidencia en la Pequeña y Mediana Empresa.

Los **colectivos y sectores de actividad más afectados** han sido:

Colectivos

- Trabajadores jóvenes
- Trabajadores de edad
- **Mujeres** ←
- Trabajadores inmigrantes



Sectores:

- Sector primario
- Sector manufacturas tradicionales (textil, alimentos..)
- Sector servicios (hostelería, comercio, servicios del hogar familiar...)
- Empleo autónomo







@malagonhumor



International
Labour
Organization

NON-STANDARD EMPLOYMENT AROUND THE WORLD

Understanding challenges, shaping prospects



Informe OIT Empleo no estándar.

RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA CAV: POSIBLES LÍNEAS DE ACTUACIÓN

AIDA LÓPEZ CABRERA

DOI: 10.1387/lan-harremanak.15427

ABSTRACT

Los cambios socioeconómicos de los últimos años han dado lugar a una reconfiguración del mundo laboral tendente a flexibilizar el mercado de trabajo. Estos cambios no solo disminuyen la calidad y cantidad de empleo, sino que también merman la salud mental de los trabajadores y aumenta la probabilidad de exposición a riesgos psicosociales. Para entender este cambio y contextualizar la precariedad latente en la actualidad, se abordarán las distintas transformaciones de las relaciones laborales desde el siglo XVI hasta nuestros días.

Se analizará el término de precariedad y se estudiarán las distintas dimensiones de este complejo fenómeno: flexibilidad externa, flexibilidad interna, calidad y seguridad. Junto a esto, se explicará de manera breve los cambios normativos introducidos por el ejecutivo en aras a fomentar los empleos precarios.

De la misma forma, se contextualizarán y se definirán los riesgos psicosociales, como también los factores de los mismos relacionados con la precariedad, prestando especial atención al estrés como riesgo psicosocial predominante en el caso que nos ocupa. Se analizará la regulación existente en materia de riesgos psicosociales a nivel europeo y estatal con la finalidad de identificar sus posibles deficiencias.


La falta de regulación a cerca de los riesgos psicosociales, la poca concienciación social y el modelo productivo que promueve la maximización de beneficios a cualquier pre-

LAN HARREMANAK/32 (2015-1) (337-357)

Revista de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco. Lan Harremanak/32 (2015-1) (337-357)





sophie 


[About Sophie](#) [Resources](#) [Media](#) [News](#) [Contact us](#)

[The project](#) [Conclusions](#) [Themes](#) [Partners](#)

Themes

- ▶ Macroeconomic policies
- ▶ Welfare state
- ▶ Labour market
- ▶ Built environment
- ▶ Housing
- ▶ Gender
- ▶ Migration
- ▶ Methods for policy evaluation
- ▶ Participation and knowledge transfer

Labour market



Declining quality of employment causes a serious threat to health for workers in contemporary labour markets. Nevertheless, some situations like employment precariousness or informal employment are not well conceptualised and measured leading to unsatisfactory estimations of their impact on health. Labour market policies can play an important role with regard to the quality of employment, but little is known about potential differences in the association between the quality of employment and health in different national and political backgrounds.

Main findings

Surveys are useful for monitoring employment conditions and their impact on work-related health (inequalities), but they must be strongly improved

▶ **Why is it important?**

In contemporary labour markets, where the old standard of stable, full-time employment is on the decrease, the quality of employment represents a serious threat to workers' health. Low quality and informal employment and the employment precariousness they entail are not very well conceptualised and measured. This situation has led to unsatisfactory estimations of their impact on health (1).



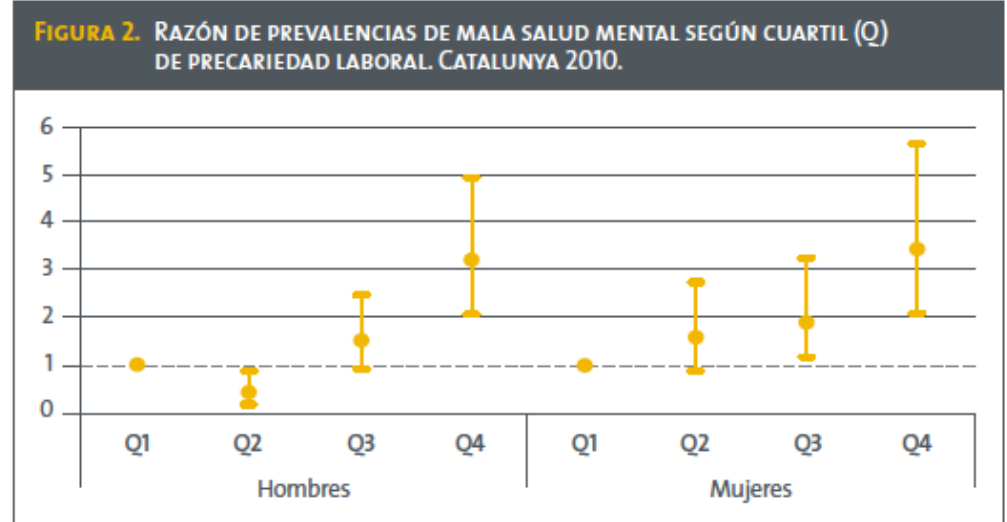
SOPHIE es un proyecto de investigación financiado por la Unión Europea. Su objetivo ha sido generar nuevas evidencias, con metodologías innovadoras, sobre el impacto de las políticas estructurales en las desigualdades en salud en Europa.

El empleo de alta calidad en un mercado laboral regulado es beneficioso para la salud de las y los trabajadores y reduce la desigualdad.

La calidad de las condiciones de empleo difiere entre los países de la Unión Europea. El empleo precario se asocia a una peor salud mental. Las políticas del mercado de trabajo sobre la protección del empleo, el trabajo a tiempo parcial y la seguridad en el trabajo tienen un impacto en la salud de las y los trabajadores.

Implicaciones políticas

- Para cuantificar las situaciones de empleo precario e informal y su impacto en la salud deben desarrollarse definiciones e indicadores estandarizados, mejorando las encuestas y sistemas de información.
- El crecimiento del empleo precario debe detenerse, y el empleo debe ser más seguro y de mejor calidad con el fin de proteger la salud y el bienestar de las y los trabajadores y reducir las desigualdades en salud.



Las políticas sociales y económicas tienen consecuencias en las desigualdades en salud.
Conclusiones y recomendaciones políticas del proyecto Sophie.



En los empleos de bajo salario...

- Más **inseguridad** laboral/contractual
- Se acentúan las **desigualdades** (**mujeres**, trabajadores temporales, inmigrantes...)
- **Empleo temporal y a tiempo parcial** (involuntario-especial incidencia mujeres)
- **Horarios difíciles** (peores horarios, trabajos en festivos y nocturnos)
- Mayor **riesgo de pobreza** (la tasa de **pobreza femenina** son superiores a la masculina; 6,7 millones de mujeres en situación de riesgo frente a 5,7 millones de hombres)
- **Mayor riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores** (no sólo factores de riesgo tradicional sino que **adquieren mucha importancia los factores de riesgo psicosocial**)
- Mayor incidencia de acoso (laboral y sexual) por situación inferior en el mercado de trabajo, inestabilidad en el empleo y subordinación jerárquica.

NUESTRO SÍMBOLO TIENE EL SIGNO DE MÁS
PERO SIEMPRE ACABAMOS CON MENOS DERECHOS,
MENOS OPORTUNIDADES, MENOS IGUALDAD...



marabon.

Radiografía...

- **Brecha en el empleo** aún importante (de 11 puntos porcentuales)
- **Brecha salarial**
- **Empleo precario**, la segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas de actividad: características empleo femenino.
- Mayor tasa de **temporalidad** en el empleo
- Mayor tasa de contratación a **tiempo parcial** (del 25% frente al 7%)
- **Jornadas más largas** (tiempo de trabajo remunerado y no remunerado). Doble jornada.
- **Suelos pegajosos...**
- **Techos de cristal...**
- **Riesgos psicosociales** (estrés, acoso laboral...)

El cuento de la criada

EL MACHISMO, ES EL CUENTO DE NUNCA ACABAR



ctxt

mar
agon.



TECHO DE CRISTAL



malagón.









Y para muestra...





EL COLECTIVO DE EMPLEADAS DE HOGAR



CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO

- **Importancia socioeconómica** del empleo doméstico remunerado.
- De gran importancia para nuestra sociedad. **No goza de reconocimiento social...ni económico.**
- Desempeñado en su **mayoría** por **mujeres** (89%) y con frecuencia es “única salida laboral” para inmigrantes.
- Diferentes **situaciones** (internas, por horas...) y tareas (limpieza del hogar, cuidado de niños, cuidado de familiares dependientes...)
- **Salarios bajos** (SMI, sueldos no tan generosos como lista de tareas, “obligadas” a pluriempleo...)
- Proliferan **situaciones desfavorables**; trabajar más horas de las establecidas en contrato, a veces incluso falta contrato (OIT estima un 30%) ...
- **Salud laboral** en este colectivo; **reto en PRL**. No sólo por factores tradicionales de riesgo sino por otros factores de riesgo (**jornadas de trabajo, descansos, estrés, ansiedad, situaciones de acoso, abuso...**)
- Poca **protección social** (sin derecho a desempleo)



Siguiendo



Modern [#slavery](#) takes different forms; being trapped in domestic servitude is one of them bit.ly/2v6YnVf

Traducir del inglés



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EMPLEO DOMÉSTICO

Relación laboral de **carácter especial. Fuera del ámbito de aplicación de la Ley 31/95.** (art. 3.4)

“No obstante el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de estos empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.”

El RD 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar establece que:

“El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.”

En la práctica, supone que el empleador **no realice actividades básicas para la gestión de la seguridad y salud** (evaluación y planificación, formación, vigilancia salud...)

A tener en cuenta;

- Empleadores (**particulares** en mayoría de casos)
- **Escasa formación y conocimiento en PRL**
- **Inviolabilidad del domicilio** particular .
- **Inspecciones** centradas en fraude a **S. Social no en CT**



final
thoughts



Para reflexionar...

- Fomento del **empleo de calidad**
- **Igualdad**
- Incremento **participación** laboral femenina
- **Sistemas equitativos** de organización del trabajo
- **Planes trabajo-familia** destinado a hombres y mujeres
- Evaluación **riesgos psicosociales**
- **Protocolos de actuación** frente a situaciones de acoso de cualquier índole, violencia laboral..
- **Educación**





Time to
Change!



ESKERRIK ASKO*ii*



Contacto

Dolores Rico Garcia
Consultora, formadora y auditora en PRL

<http://st-asociados.com>

loliricog@st-asociados.com

