

Condiciones de trabajo y trabajo sostenible

# Calidad del empleo de los trabajadores esenciales durante la pandemia de COVID-19



**Cuando se cite el presente resumen de políticas, se ruega utilizar el siguiente texto:**

Eurofound: *Calidad del empleo de los trabajadores esenciales durante la pandemia de COVID-19*, Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo de 2021, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023

---

**Autores:** Agnès Parent-Thirion, Barbora Mackova, Viginta Ivaškaitė-Tamošiūnė y Jorge Cabrita

**Director de investigación** Jorge Cabrita

**Proyecto de investigación:** The working life of essential workers in the EU (230101) («Vida laboral de los trabajadores y las trabajadoras esenciales en la UE»)

**Agradecimientos:** el equipo del proyecto desea dar las gracias a Lorenzo Munar y Elke Schneider (EU-OSHA); Lina Salanauskaitė y Eva Liselotte Eldermans (EIGE); Sylvie Slangen y Leonie Martin (HOSPEEM); Penny Clarke, Adam Rogalewski y Paola Panzeri (EPSU); Leonardo Ebner (ETUCE); Daniel Wisniewski (EFEE); Paolo Ciambellini (CEMR); Mark Bergfeld (UNI Europa); Lorenzo Mattioli y Matteo Matarazzo (EFCL); Jonas Lazaro Mojica y Evelyne Dollet (FoodDrinkEurope); y Wiebke Warneck (EFFAT).

---

**Luxemburgo:** Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023

El presente resumen de políticas y el material relacionado están disponibles en línea en el siguiente enlace: <https://eurofound.link/ef23003>

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2023

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Para cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté sometido a derechos de autor de Eurofound, debe solicitarse autorización directamente a las personas titulares de los derechos de autor.

Imagen de portada: © H\_KO/Adobe Stock

Otras imágenes: p. 1 © CameraCraft/Adobe Stock; p. 2 © dusanpetkovic1/Adobe Stock; p. 5 © Diego Cervo/Adobe Stock; p. 28 © Mumtaaz/Dharseypeopleimages.com/Adobe Stock; p. 30 © Thomas Bethge/Shutterstock

Cualquier consulta relacionada con los derechos de autor deberá dirigirse por escrito a la siguiente dirección: [copyright@eurofound.europa.eu](mailto:copyright@eurofound.europa.eu)

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y laborales, de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.

**Versión impresa:** ISBN: 978-92-897-2362-6 ISSN: 2599-8137 doi:10.2806/314438 TJ-AR-23-002-ES-C  
**PDF:** ISBN: 978-92-897-2365-7 ISSN: 2599-817X doi:10.2806/919754 TJ-AR-23-002-ES-N

**Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo**

**Teléfono:** (+353 1) 204 31 00

**Correo electrónico:** [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

**Sitio web:** [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)



## Introducción

Durante la pandemia de COVID-19, a algunos trabajadores se les encomendó la tarea de apoyar el funcionamiento de nuestras sociedades. Estos trabajadores garantizaron que las personas tuvieran acceso a servicios esenciales como la asistencia sanitaria, los cuidados de larga duración, el suministro de alimentos, el abastecimiento energético y de agua, Internet y el tratamiento de residuos. Se les denominó trabajadores «esenciales», «clave» o «críticos». Desempeñan una amplia variedad de ocupaciones: los más evidentes, por ejemplo, son los médicos, enfermeros, cuidadores profesionales, trabajadores de limpieza, trabajadores en la recogida y eliminación de residuos, funcionarios de policía, bomberos, profesores, trabajadores de la producción y el comercio al por menor de alimentos y trabajadores del sector del transporte. Pero también incluyen científicos, ingenieros, directivos, legisladores, trabajadores del sector tecnológico y empleados de oficina, que apoyaron los esfuerzos contra la COVID-19 o desempeñaron tareas clave para garantizar que la sociedad pudiera seguir funcionando.

Esta distinción de trabajadores esenciales o críticos ha planteado una serie de cuestiones políticas relacionadas tanto con la gestión como con las repercusiones de la crisis de la COVID-19, pero también en relación con la preparación de la Unión Europea (UE) para futuras crisis. Algunos de estos trabajadores trabajaron en condiciones peligrosas y de mucho estrés: ¿se alcanzó el adecuado equilibrio entre su

protección y la prestación de servicios esenciales y apoyo social? Otros trabajaban en ocupaciones que, hasta la crisis, eran en su mayoría invisibles, como es el caso de los trabajadores de limpieza y los trabajadores de la eliminación de residuos: ¿está debidamente reconocido el valor de estos puestos de trabajo? La escasez de mano de obra es habitual en algunas ocupaciones críticas: ¿qué debería hacerse para aumentar su atractivo?

También surgen preguntas acerca del posible efecto de cicatriz sobre la salud y el bienestar de los trabajadores por el trabajo extenuante realizado durante los años de la pandemia, y sobre su capacidad para seguir trabajando en el futuro. ¿Son sostenibles las prácticas laborales? ¿Son suficientes las inversiones públicas en estas ocupaciones críticas y son acordes con los retos? ¿Deben adoptarse medidas adicionales para garantizar la recuperación física y psicológica de los trabajadores respecto de lo que vivieron durante la pandemia?

Estas ocupaciones seguirán desempeñando un papel clave en el apoyo a las sociedades a medida que se adapten a los retos de las transiciones demográfica, digital y ecológica, pero ¿cuentan con la debida preparación y equipación para hacer frente a crisis futuras?

El presente resumen de políticas utiliza fuentes de información únicas para examinar las experiencias laborales de los trabajadores esenciales durante la pandemia y describir los retos a los que se enfrentan.



## Contexto político

El pilar europeo de derechos sociales se estableció con la intención de guiar a los Estados miembros de la UE «hacia una Europa social fuerte, justa, inclusiva y llena de oportunidades». Sus principios prestan especial atención a sectores como la atención a la infancia y el apoyo a los niños, la protección social, la asistencia sanitaria, los cuidados de larga duración y la educación. Uno de los principios establece el derecho de toda persona a acceder a los servicios esenciales, en particular el agua, el saneamiento, la energía, el transporte, los servicios financieros y las comunicaciones digitales. El pilar también aboga por unas condiciones de trabajo justas, la igualdad de trato y oportunidades, y el derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.

Durante la pandemia, la Comisión Europea identificó determinadas ocupaciones como esenciales, en particular las de sectores como la sanidad, la alimentación, la atención a la infancia y la asistencia a la vejez, así como las ocupaciones esenciales para mantener las infraestructuras y los servicios públicos, para las que se consideró crucial la libre circulación continua en la UE (Comisión Europea, 2020). Se trata de un reconocimiento al más alto nivel del papel vital que desempeñan los

trabajadores esenciales. Algunos Estados miembros también elaboraron sus propias listas de trabajadores esenciales.

Desde entonces, la Comisión ha reconocido el importante papel de los trabajadores esenciales a la hora de garantizar la prosperidad futura de la UE y el bienestar de sus ciudadanos, ya que aborda el cambio demográfico y sus retos, entre los que destaca el envejecimiento de la población (Comisión Europea, 2023a). La disminución de la población en edad de trabajar y la creciente prevalencia de la escasez de mano de obra ponen de manifiesto la necesidad de permitir que los trabajadores permanezcan más tiempo en el puesto de trabajo y de incentivar a más personas fuera del mercado laboral (como los cuidadores y las personas con enfermedades crónicas o discapacidades) para que acepten un empleo. Invertir en la mejora de las condiciones de trabajo es clave en este empeño. La Estrategia Europea de Cuidados refleja la creciente atención que está recibiendo la calidad del empleo en las distintas políticas: su objetivo es garantizar no solo «servicios asistenciales de alta calidad, asequibles y accesibles», sino también «condiciones de trabajo justas y formación para el personal asistencial».

Es fundamental evaluar la calidad del empleo de los trabajadores esenciales y si dicha calidad se ajusta a la preparación de la UE para las transiciones demográfica, digital y ecológica y a su capacidad para hacer frente a futuras crisis, en particular pandemias, y «policrisis», esto es, la aparición simultánea de varios acontecimientos catastróficos.

Los términos «trabajadores esenciales», «trabajadores críticos» y «trabajadores clave» se utilizan indistintamente en el debate político y de manera más general.

# Conclusiones principales

- En este estudio se distinguieron once grupos de trabajadores esenciales a partir de los datos de la Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo (EWCTS, por sus siglas en inglés) de 2021: trabajadores sanitarios y asistenciales, trabajadores del ámbito educativo, empleados de oficina, trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos, trabajadores de las cadenas alimentarias, directivos y legisladores, trabajadores manuales, trabajadores de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), científicos e ingenieros, trabajadores de los servicios de protección y trabajadores del sector del transporte. Cada grupo experimentó retos específicos en materia de calidad del empleo y vida laboral durante la pandemia de COVID-19.
- Los trabajadores sanitarios y asistenciales tuvieron la peor calidad del empleo en general durante la pandemia. La mitad de ellos tenían puestos de trabajo con una gran carga de estrés, trabajos que ponen especialmente en riesgo la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos trabajadores experimentaron una combinación de altos niveles de exigencias y riesgos físicos, alta exposición a conductas sociales adversas y una elevada intensidad laboral. Al mismo tiempo, se beneficiaron del apoyo de los compañeros y de oportunidades de formación y aprendizaje. La sostenibilidad de este tipo de puestos de trabajo es cuestionable, dado que la mitad de estos trabajadores declararon que su salud y seguridad estaban en riesgo debido al trabajo, y más de la mitad declararon estar agotados o en riesgo de agotamiento profesional.
- Los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos también tuvieron una baja calidad del empleo; muchos de ellos tenían puestos de trabajo que combinaban altos niveles de exigencias y riesgos físicos con una elevada precariedad laboral. Este grupo también destaca por el escaso apoyo por parte de compañeros y directivos, un escaso acceso a formación y aprendizaje, y unas muy limitadas oportunidades de promoción profesional. Además, la mitad de ellos tuvieron dificultades para llegar a fin de mes y muchos no contaban con representación formal en el lugar de trabajo.
- Los trabajadores de las cadenas alimentarias (entre los que se incluyen los trabajadores agrícolas, los trabajadores dedicados a la elaboración y preparación de alimentos y a la venta de alimentos) son un tercer grupo en el que predominan los puestos de trabajo con una gran carga de estrés. La precariedad laboral, las exigencias físicas y las horas intempestivas (muchas horas de trabajo, trabajo nocturno y solicitudes para acudir a trabajar con poca antelación) fueron frecuentes. Un gran porcentaje consideró que no se les pagaba adecuadamente y que se enfrentaban a dificultades económicas, carecían de representación en el trabajo y tenían un acceso limitado a formación. Más de la mitad declararon estar agotados o en riesgo de agotamiento profesional.
- En el caso de los trabajadores del sector del transporte, los trabajadores manuales y los trabajadores de los servicios de protección, la calidad del empleo fue peor que la media. Una gran parte de los trabajadores del sector del transporte declaró tener dificultades para llegar a fin de mes y carecer de participación organizativa y de representación formal en el trabajo. Los trabajadores manuales tampoco tenían acceso a representación formal, y muchos experimentaron precariedad laboral. Los trabajadores de los servicios de protección fueron el grupo con los mayores porcentajes de exposición a comportamientos sociales adversos y a jornadas laborales intempestivas.
- Un gran porcentaje de trabajadores del ámbito educativo, que tuvieron que adoptar rápidamente nuevos métodos de enseñanza digital durante la pandemia, declararon haber experimentado situaciones de exigencia emocional en el trabajo. Casi la mitad de ellos se encuentran en riesgo de agotamiento profesional y muchos consideraban que no recibían un reconocimiento o una remuneración adecuados por su trabajo.
- Los trabajadores de las TIC, los científicos y los ingenieros, los directivos y los legisladores, así como los empleados de oficina, disfrutaron en general de una buena calidad del empleo. Estos grupos pudieron realizar su trabajo durante la pandemia, al tiempo que estaban relativamente bien protegidos de la amenaza de la infección por COVID-19 y de la pérdida de empleo, ya que muchos podían trabajar desde casa. La mayoría de estos trabajadores ocupaban puestos de trabajo bien dotados de recursos, lo que se tradujo en un número mucho menor de trabajadores que mostraron signos de agotamiento o en riesgo de agotamiento profesional.
- La escasez de mano de obra caracteriza la situación del mercado laboral de los trabajadores sanitarios y asistenciales, los trabajadores de la cadena alimentaria, los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos, y los trabajadores del ámbito educativo. Esta cuestión se observa tanto en la UE como fuera de ella.





## Análisis de los datos

El objeto de este estudio es la calidad del empleo de los trabajadores que proporcionaron bienes y servicios esenciales durante la pandemia de COVID-19, los denominados trabajadores esenciales o críticos.

El estudio comienza ofreciendo una definición de «trabajadores esenciales» e identifica once grupos de trabajadores que se ajustan a la definición. El análisis de los datos de la Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo tiene dos vertientes: en primer lugar, examina las condiciones de trabajo de los trabajadores esenciales para evaluar su calidad del empleo; a continuación, examina la sostenibilidad de su trabajo, esto es, si sus condiciones de trabajo los apoyan lo suficiente como para permitirles seguir trabajando a largo plazo. El estudio pasa a continuación a examinar las medidas adoptadas durante la pandemia para apoyar a los trabajadores esenciales y, a continuación, analizar el alcance de la escasez de mano de obra en los grupos de trabajadores esenciales.

Los detalles de la identificación de los grupos de trabajadores esenciales y de los indicadores empleados para evaluar la calidad del empleo están disponibles en los anexos, publicados como documento de trabajo que acompaña al presente resumen de políticas.

## Fuentes de datos

El presente resumen de políticas es el resultado del análisis de tres fuentes de información principales.

- **Consulta con la Red de corresponsales de Eurofound:** los corresponsales, presentes en todos los Estados miembros, proporcionaron información sobre las definiciones nacionales de trabajadores esenciales y las medidas nacionales de apoyo a dichos trabajadores esenciales.
- **Datos de la EWCTS 2021:** la Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo, que se llevó a cabo entre marzo y noviembre de 2021, ofrece un panorama amplio de la calidad del empleo en todos los países, ocupaciones, sectores, géneros y grupos de edad en el contexto de la pandemia de COVID-19. Se analizaron datos de 58 403 trabajadores de los 27 Estados miembros.
- **Entrevistas con representantes de los interlocutores sociales a escala de la UE:** se entrevistó a representantes de cinco sectores: hospitales y asistencia sanitaria, educación, limpieza industrial, autoridades públicas locales y regionales, y alimentación y bebidas. Se realizaron diez entrevistas de entre 90 y 135 minutos de duración, que se centraron en los principales retos a raíz de la pandemia de COVID-19.

## Definición de trabajadores esenciales

### Definiciones nacionales y de la UE

Desde el inicio de la pandemia de COVID-19, los Estados miembros de la UE aplicaron medidas de confinamiento que restringían los movimientos públicos a fin de reducir la propagación del virus, con el resultado de que gran parte de la mano de obra no pudo acudir a su lugar de trabajo habitual. Sin embargo, ciertas actividades, sectores y ocupaciones se consideraron críticas y se les encomendó garantizar que se siguieran cubriendo las necesidades básicas de la población. Se pidió a los trabajadores de estos sectores y ocupaciones que siguieran trabajando, aunque ello implicara un mayor riesgo de contraer la COVID-19.

Sin embargo, se observaron diferencias considerables en toda Europa en la identificación de los trabajadores esenciales. La definición de la Comisión Europea se incluyó en la Comunicación «*Directrices relativas al ejercicio de la libre circulación de los trabajadores durante la pandemia de COVID 19*», en la que se enumeran las ocupaciones críticas exentas de las restricciones al derecho a la libre circulación a través de las fronteras nacionales. Esta lista incluía a los trabajadores de primera línea, cuyos trabajos se caracterizan por interacciones directas y frecuentes con terceros, como clientes, pasajeros, alumnos y pacientes. También incluía a los trabajadores que no están en contacto directo con otras personas, pero que son fundamentales para garantizar la continuidad en la prestación de servicios esenciales. Los Estados miembros también elaboraron sus propias listas de trabajadores esenciales, y todas diferían de las elaboradas por la Comisión. Varios de ellos utilizaron listas existentes de sectores o actividades que se consideraron esenciales para abordar la continuidad de las operaciones durante la pandemia, mientras que otros crearon listas específicas que debían utilizarse mientras durase la pandemia.

Varios estudios sobre los trabajadores esenciales durante la pandemia de COVID-19 se basaron en la lista de ocupaciones de la Comisión. En estos estudios, se definió a los trabajadores esenciales como aquellos empleados en ocupaciones o puestos de trabajo que debían seguir realizándose para mantener a los ciudadanos sanos, seguros y alimentados (véase Samek Lodovici et al., 2022; Fasani y Mazza, 2020). Las ocupaciones identificadas iban desde las que requerían pocas capacidades, como los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos, hasta ocupaciones altamente cualificadas, como los médicos, los investigadores médicos y los científicos.

### Una definición empírica

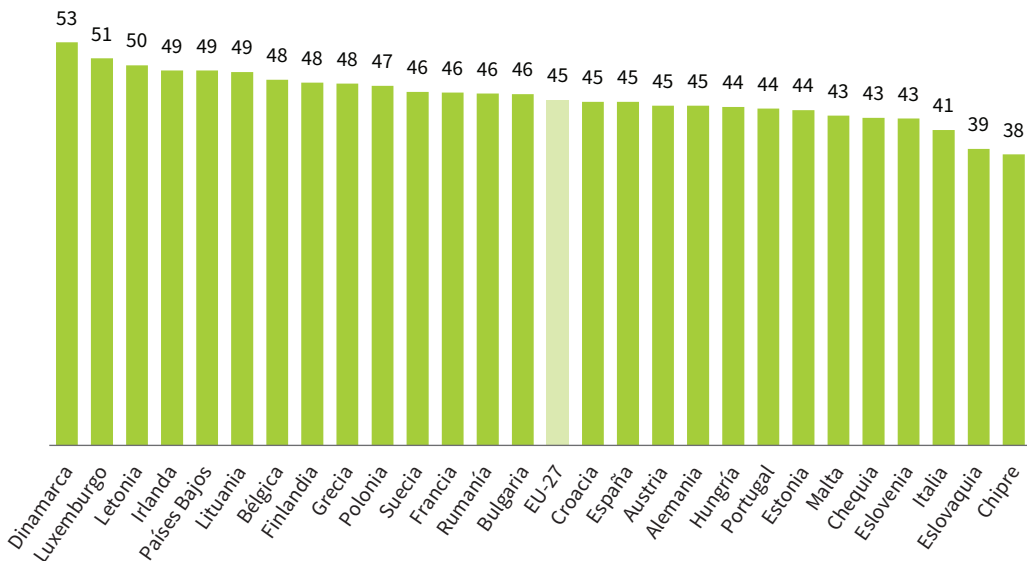
A la luz de la diversidad de las definiciones nacionales, y con el fin de aumentar la comparabilidad de las conclusiones, el análisis para este resumen utilizó una parametrización armonizada del concepto de trabajadores esenciales en todos los países, sobre la base de la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de «trabajador clave», que tiene alcance mundial (OIT, 2023).

Los trabajadores esenciales se definen como aquellas personas cuyos trabajos se encuentran en ocupaciones críticas y en sectores críticos de actividad. Esta clasificación proporciona una definición amplia de lo que es un trabajador esencial. Sin embargo, excluye a las personas que trabajan en ocupaciones críticas, pero no en sectores críticos (por ejemplo, trabajadores de limpieza que operan en el sector de la fabricación de automóviles). También excluye a las personas que trabajan en sectores críticos, pero en ocupaciones que no se consideraron críticas durante la pandemia (por ejemplo, los trabajadores de información al cliente en los hospitales).

En consonancia con esta definición, el 45 % de los trabajadores de la UE en 2021 podían considerarse trabajadores esenciales, con una proporción en los Estados miembros que oscilaba entre el 38 % en Chipre y el 53 % en Dinamarca (gráfico 1).



Gráfico 1: porcentaje de trabajadores esenciales, UE y Estados miembros, 2021 (%)



Fuente: EWCTS 2021<sup>1</sup>

## Perfil de los trabajadores esenciales

No hay un perfil homogéneo de los trabajadores esenciales. A efectos del análisis, se han clasificado en grupos que tienen en cuenta características laborales distintivas, como el tipo de trabajo realizado y las condiciones de trabajo específicas. La categorización se basa en la ocupación y el sector, dos de los determinantes más significativos de las condiciones de trabajo y la calidad del empleo, lo que permite caracterizar y comparar la calidad del empleo de los trabajadores esenciales. Se identificaron un total de once grupos distintos:

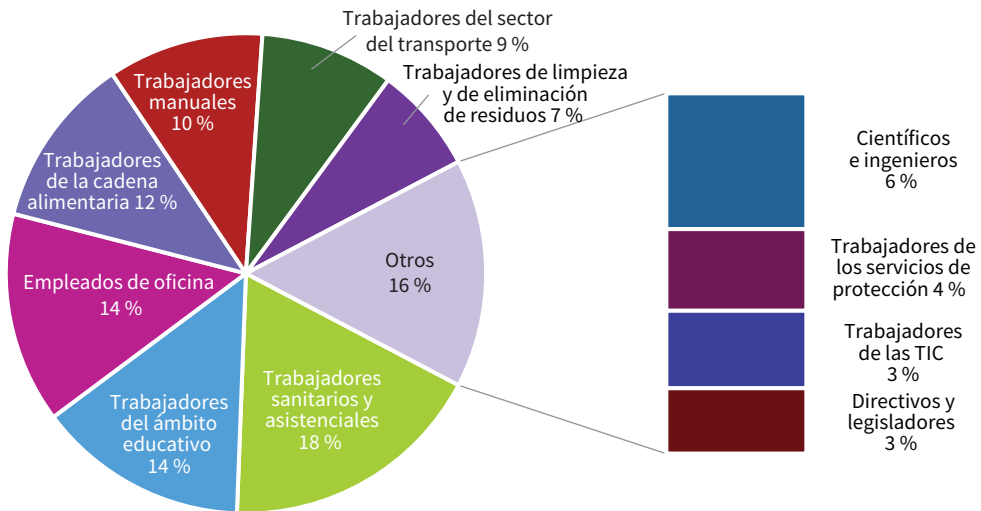
- trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos;
- trabajadores del ámbito educativo;
- trabajadores de la cadena alimentaria;
- trabajadores sanitarios y asistenciales;
- trabajadores de las TIC;
- directivos y legisladores;
- trabajadores manuales;
- empleados de oficina;

- trabajadores de los servicios de protección;
- científicos e ingenieros;
- trabajadores del sector del transporte.

La mayoría de las designaciones de grupos son evidentes, pero algunas requieren una breve descripción. Los trabajadores de la cadena alimentaria incluyen a los trabajadores agrícolas, trabajadores dedicados a la elaboración y preparación de alimentos y a la venta de alimentos, que representa el concepto «de la granja a la mesa». Entre los trabajadores manuales se incluyen los operadores de máquinas (por ejemplo, en la elaboración de alimentos) y los trabajadores del sector eléctrico, electrónico y de maquinaria (por ejemplo, para reparación de equipos de diagnóstico en hospitales). Entre los empleados de oficina se incluyen los profesionales administrativos y jurídicos, así como los profesionales y auxiliares administrativos asociados (en particular, por ejemplo, los que participan en la administración de las medidas de apoyo público durante la pandemia). Entre los trabajadores de los servicios de protección se incluyen funcionarios de policía, guardias de prisiones y bomberos.

<sup>1</sup> La fuente de todas las cifras y cuadros del presente resumen de políticas es la EWCTS 2021.

Gráfico 2: distribución de los trabajadores esenciales por grupos



El grupo más numeroso es el de los trabajadores sanitarios y asistenciales (18%), seguidos de los trabajadores del ámbito educativo y los empleados de oficina (14% cada uno) y los trabajadores de la cadena alimentaria (12%) (gráfico 2). Los trabajadores de las TIC y los directivos y legisladores son los grupos más reducidos, con solo el 3% de todos los trabajadores esenciales en cada uno de ellos.

### Equilibrio de género

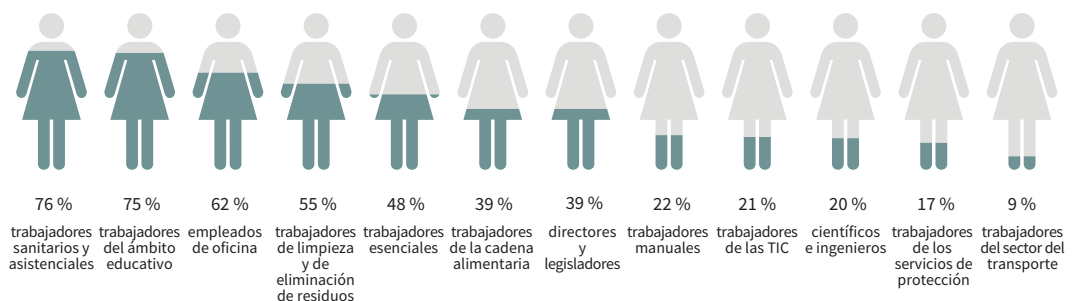
En general, los trabajadores esenciales están equilibrados en términos de género (el 48 % son mujeres), pero muchos de los grupos presentan porcentajes desproporcionados de hombres o mujeres. Entre los trabajadores sanitarios y asistenciales y los trabajadores del ámbito educativo está predominan las mujeres, mientras que en los grupos formados por los trabajadores manuales, los trabajadores de las TIC, los científicos e ingenieros, los trabajadores de los servicios de protección y los trabajadores del sector del transporte son predominantes los hombres. Los grupos de los empleados de oficina, los trabajadores de limpieza y de

eliminación de residuos, los trabajadores de la cadena alimentaria y los directivos y legisladores presentan un mayor equilibrio (figura 3).

Sin embargo, incluso dentro de un perfil de género equilibrado a nivel de grupo, algunos subgrupos pueden presentar un notable desequilibrio de género. Por ejemplo, el 80 % de las trabajadoras de limpieza son mujeres, mientras que el 76 % de los trabajadores de eliminación de residuos y el 69 % de los supervisores de edificios o de limpieza son hombres.

También existen diferencias sustanciales entre los grupos que presentan desequilibrios de género: entre los trabajadores sanitarios, entre el 81 y el 86 % de los trabajadores de la atención médica personalizada y los profesionales de enfermería son mujeres, mientras que entre los médicos y paramédicos hay más equilibrio (las mujeres representan el 58 %). Del mismo modo, en el caso de los trabajadores del ámbito educativo, el 85 % de los docentes de educación primaria y los educadores de atención a la infancia y auxiliares de docentes son mujeres, mientras

Gráfico 3: porcentaje de mujeres en los grupos de trabajadores esenciales, UE, 2021 (%)



que entre los profesores universitarios hay más equilibrio en cuanto al género (el 57 % son mujeres).

## Características sociodemográficas

En el cuadro 1 se resumen las características sociodemográficas de los grupos de trabajadores esenciales.

**Educación:** el grupo de trabajadores esenciales difiere en función del nivel de estudios alcanzado, lo que refleja los niveles de capacidades y cualificaciones requeridas para sus puestos de trabajo. La gran mayoría de directivos y legisladores, trabajadores del ámbito educativo, empleados de oficinas y trabajadores de las TIC cuentan con estudios terciarios, mientras que la mayoría de los trabajadores de la cadena alimentaria, de los servicios de protección, del sector del transporte, de limpieza y de eliminación de residuos y trabajadores manuales tienen un nivel de enseñanza secundaria.

**Edad:** la media de edad de un trabajador esencial es de 43,5 años, y oscila entre los 41 años para los trabajadores manuales y los 48 años para los directivos y legisladores. En el contexto del envejecimiento de la población y la población activa, así como de la creciente escasez de mano de obra, cabe destacar que los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos, los trabajadores del ámbito educativo, los trabajadores sanitarios y asistenciales, y los directivos y legisladores tienen un perfil de envejecimiento con un 22 % o más de trabajadores con una edad igual o superior a 56 años. En comparación, el 19 % de todos los trabajadores esenciales y el 18 % de toda la población activa de la UE tienen 56 años o más.

**Contrato de trabajo:** la mayoría de los trabajadores esenciales tienen contratos de trabajo permanentes. Sin embargo, algunos grupos incluyen porcentajes notables de trabajadores autónomos: el 43 % de los trabajadores de la cadena alimentaria y el 16 % de los directivos y legisladores. En otros grupos, muchos tienen contratos de trabajo no permanentes: trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos (24 %), trabajadores del ámbito educativo (24 %) y trabajadores manuales (22 %). Los porcentajes de trabajadores con contratos a tiempo parcial varían entre los distintos grupos: el mayor es el de los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos (38 %), seguido de los trabajadores del ámbito educativo (30 %) y los trabajadores sanitarios y asistenciales (29 %).

**Tiempo de trabajo:** las jornadas de trabajo habituales varían entre los distintos grupos. Las jornadas semanales de trabajo más largas se dan entre los directivos y legisladores, los trabajadores de la cadena alimentaria y los del sector del transporte, 44 horas o más por semana, que es más que la media de la UE, de 38,9 horas. Por su parte, las jornadas semanales de trabajo más cortas se dan entre los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos, los trabajadores del ámbito educativo y los trabajadores sanitarios y asistenciales, lo que indica la elevada prevalencia del trabajo a tiempo parcial en estos grupos y situaciones posiblemente precarias, en que las personas trabajan muy pocas horas, pero preferirían trabajar más.

### Cuadro 1 (parte 1): resumen de las características sociodemográficas de los grupos de trabajadores esenciales

	Nivel de estudios predominante	Media de edad (años)	% mayores de 56 años	% trabajadores autónomos
<b>Todos los trabajadores esenciales</b>	<b>Secundario (57 %)</b>	<b>43,5</b>	<b>19</b>	<b>12</b>
Trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos	Secundario (79 %)	44	23	5
Trabajadores del ámbito educativo	Terciario (78 %)	45	23	4
Trabajadores de la cadena alimentaria	Secundario (77 %)	42	17	43
Trabajadores sanitarios y asistenciales	Terciario (54 %)	43	22	10
Trabajadores de las TIC	Terciario (71 %)	42	16	5
Directores y legisladores	Terciario (77 %)	48	26	16
Trabajadores manuales	Secundario (85 %)	41	13	3
Empleados de oficina	Terciario (74 %)	45	20	13
Trabajadores de los servicios de protección	Secundario (62 %)	43	15	1
Científicos e ingenieros	Terciario (61 %)	43	19	5
Trabajadores del sector del transporte	Secundario (85 %)	44	17	11

### Cuadro 1 (parte 2): resumen de las características sociodemográficas de los grupos de trabajadores esenciales

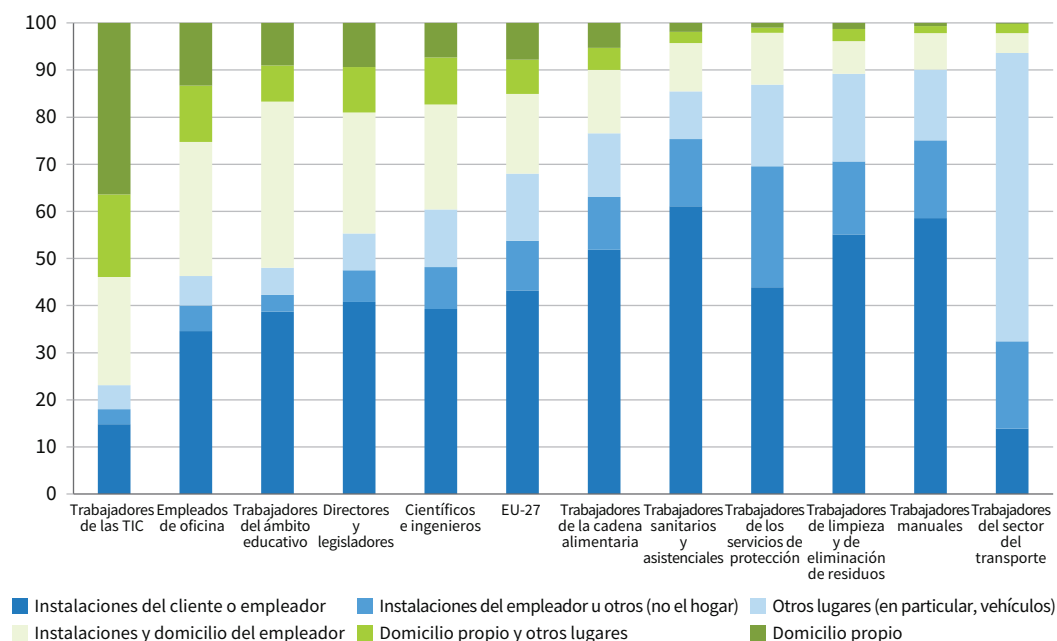
	% de contratos no permanentes	Jornadas de trabajo habituales	% tiempo parcial	% en teletrabajo
<b>Todos los trabajadores esenciales</b>	<b>18</b>	<b>39,0</b>	<b>21</b>	<b>59</b>
Trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos	24	33,0	38	16
Trabajadores del ámbito educativo	24	33,6	30	83
Trabajadores de la cadena alimentaria	18	44,4	19	10
Trabajadores sanitarios y asistenciales	20	37,3	29	18
Trabajadores de las TIC	11	40,0	8	95
Directores y legisladores	11	45,2	6	65
Trabajadores manuales	22	38,6	14	0
Empleados de oficina	13	39,0	19	55
Trabajadores de los servicios de protección	18	43,0	7	0
Científicos e ingenieros	11	42,0	6	31
Trabajadores del sector del transporte	15	44,0	10	22

\* Entre ellos figuran los contratos de duración limitada, los contratos de empresas de trabajo temporal, los contratos de formación de aprendices u otros programas de formación, y la ausencia total de contrato.

Capacidad de teletrabajo: los puestos de trabajo de los trabajadores esenciales presentan diferentes niveles de capacidad de teletrabajo (la posibilidad de trabajar a distancia) y se llevan a cabo en diferentes lugares. La mayoría de los trabajadores del sector del transporte, los trabajadores manuales, los trabajadores de los

servicios de protección, los trabajadores sanitarios y asistenciales, los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos y los trabajadores de la cadena alimentaria tienen puestos de trabajo que no permiten el teletrabajo, y tienden a trabajar en las instalaciones de sus empleadores o en otros lugares, como en vehículos (gráfico 4).

Gráfico 4: lugar de trabajo de los trabajadores esenciales, UE, 2021 (%)



## Calidad del empleo de los trabajadores esenciales

La calidad del empleo de los trabajadores esenciales se investigó mediante un índice de calidad del empleo que comprende seis ámbitos: entorno físico y social, tareas laborales, características organizativas, distribución del tiempo de trabajo, perspectivas laborales y características intrínsecas del puesto de trabajo (Eurofound, 2022a). Cada uno de los ámbitos se desglosa en subámbitos, que representan las exigencias del puesto de trabajo, que requieren esfuerzo y pueden tener efectos físicos o psicológicos, o recursos del puesto de trabajo, que apoyan la realización de las tareas laborales y pueden tener una repercusión positiva en la salud y el bienestar. Cada subámbito se recoge utilizando indicadores de los datos de la EWCTS.

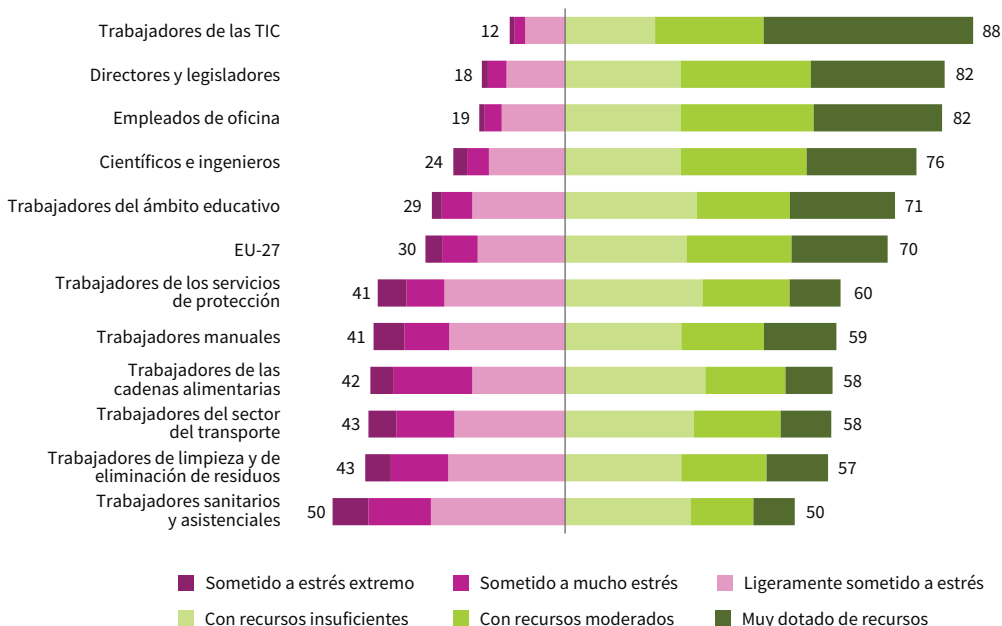
La calidad del entorno de trabajo se mide como la diferencia entre el número de recursos laborales y el número de exigencias laborales. Se considera que un puesto de trabajo está sometido a estrés cuando el número de exigencias supera el número de recursos, y que está dotado de recursos cuando el número de recursos supera el número de exigencias.

## Calidad general del empleo

El índice de calidad del empleo indica que el 30 % de los trabajadores de la UE tenían puestos de trabajo sometidos a estrés en 2021, una conclusión preocupante teniendo en cuenta que los trabajadores con este tipo de puestos de trabajo corren un mayor riesgo de padecer problemas de salud y un menor bienestar. El gráfico 5 muestra que seis grupos de trabajadores esenciales tenían más trabajadores en puestos de trabajo sometidos a estrés que la media de la UE: trabajadores sanitarios y asistenciales, trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos, trabajadores del sector del transporte, trabajadores de sistemas alimentarios, trabajadores manuales y trabajadores de los servicios de protección.

Cabe destacar que la mitad de los trabajadores sanitarios y asistenciales estaban en puestos de trabajo sometidos a estrés (el 44 % de los hombres y el 52 % de las mujeres), mientras que solo el 23 % estaban en puestos de trabajo con recursos moderados o muy dotados de recursos (el 25 % de los hombres y el 22 % de las mujeres). Entre los trabajadores sanitarios y asistenciales, destaca el subgrupo de enfermeros/as y matrones/as, donde el 65 % estaban en puestos de trabajo sometidos a

**Gráfico 5: índice de calidad del empleo, por grupo de trabajadores esenciales, UE, 2021 (%)**



**Nota:** las cifras al inicio y al final de cada barra indican el porcentaje total de trabajadores en puestos de trabajo sometidos a estrés y dotados de recursos, respectivamente.



estrés; en el caso de los médicos, este porcentaje fue del 43 %. Estos datos contrastan con los trabajadores de las TIC, entre los que casi el 70 % se encontraban en puestos de trabajo con recursos moderados o muy dotados de recursos y solo el 12 % estaban en puestos de trabajo sometidos a estrés.

Este panorama indica que las condiciones en las que los trabajadores esenciales realizaron su trabajo durante la pandemia fueron muy diversas. Si examinamos con más detalle las exigencias y los recursos laborales de los distintos grupos, podremos comprender mejor en qué medida fueron diferentes esas experiencias. En los apartados siguientes se analizan las conclusiones seleccionadas a partir del análisis.

### Exigencias laborales

Las exigencias laborales se midieron a través de los siguientes subámbitos: riesgos físicos, exigencias físicas, intimidación y discriminación, intensidad del trabajo, horarios laborales intempestivos y percepción de la precariedad laboral.

### Riesgos y exigencias físicos

Los trabajadores sanitarios y asistenciales, así como los trabajadores de las cadenas

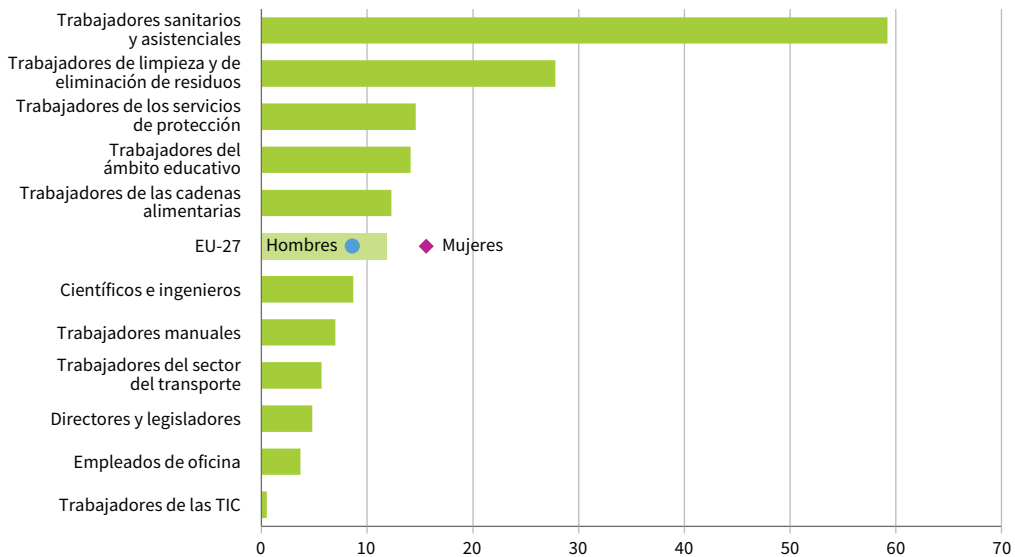
alimentarias, los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos y, en cierta medida, los trabajadores manuales estuvieron más expuestos a riesgos y exigencias físicas que otros grupos o que el trabajador medio de la UE (gráfico 6).

Un riesgo físico muy destacado durante la pandemia de COVID-19 fue la exposición a materiales infecciosos. Cerca del 60 % de los trabajadores sanitarios y asistenciales declararon haber manipulado o haber estado en contacto con materiales infecciosos a menudo o siempre (gráfico 7). Dentro de este grupo, el porcentaje osciló entre el 42 % en el caso de los técnicos y otros trabajadores sanitarios, hasta más del 80 % en el caso de los/as enfermeros/as y matrones/as.

El segundo grupo de trabajadores esenciales, con una gran proporción de trabajadores expuestos a materiales infecciosos (casi el 30 %), fue el de los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos. Aunque el 14 % de los trabajadores del ámbito educativo, por término medio, estuvieron expuestos a materiales infecciosos, el porcentaje fue del 26,5 % entre los trabajadores de atención a la infancia y del 20 % entre los/as profesores/as de primaria, lo que refleja la naturaleza específica de sus puestos de trabajo, que implican un contacto estrecho y frecuente con niños.

Gráfico 6: demandas de empleo, por grupo de trabajadores esenciales, UE, 2021 (índice 0-100)

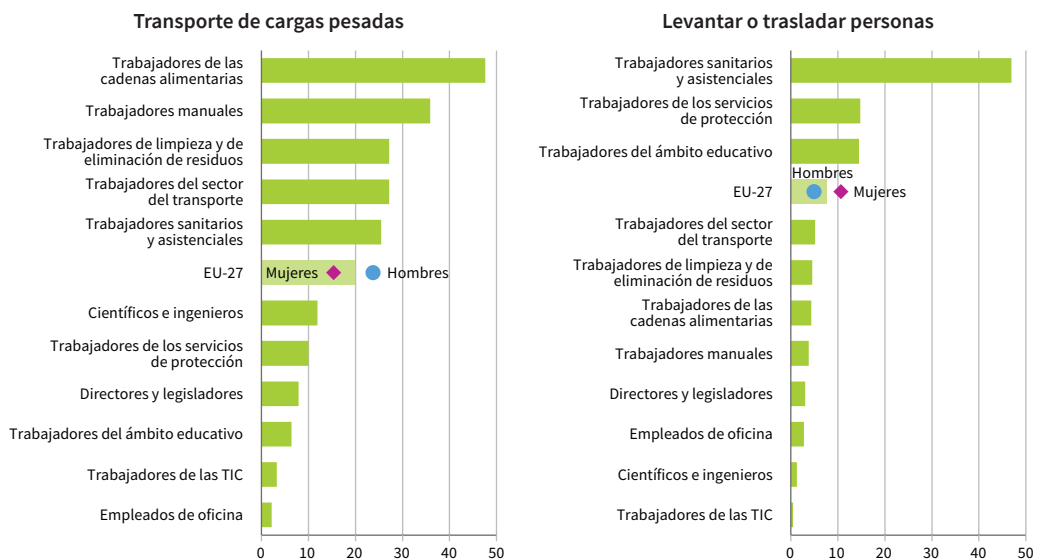
	Riesgos físicos	Exigencias físicas	Intimidación y discriminación	Intensidad del trabajo	Horarios laborales intempestivos	Percepción de la precariedad laboral
Trabajadores sanitarios y asistenciales	80	75	31	79	62	32
Trabajadores de las cadenas alimentarias	68	79	17	63	63	46
Trabajadores de los servicios de protección	54	56	35	66	83	31
Trabajadores del sector del transporte	52	64	22	62	71	40
Trabajadores manuales	66	72	16	62	51	35
Trabajadores del ámbito educativo	67	45	19	64	66	29
Trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos	69	67	22	50	37	35
Directores y legisladores	34	35	15	75	67	30
Científicos e ingenieros	51	36	13	67	53	26
Empleados de oficina	20	32	20	73	45	26
Trabajadores de las TIC	17	26	9	58	45	26
EU-27	49	52	18	66	52	32

**Gráfico 7: manipulación o contacto con materiales infecciosos, UE, 2021 (%)**

**Nota:** porcentaje de trabajadores que manejaban materiales infecciosos siempre o a menudo, o que estaban en contacto con ellos.

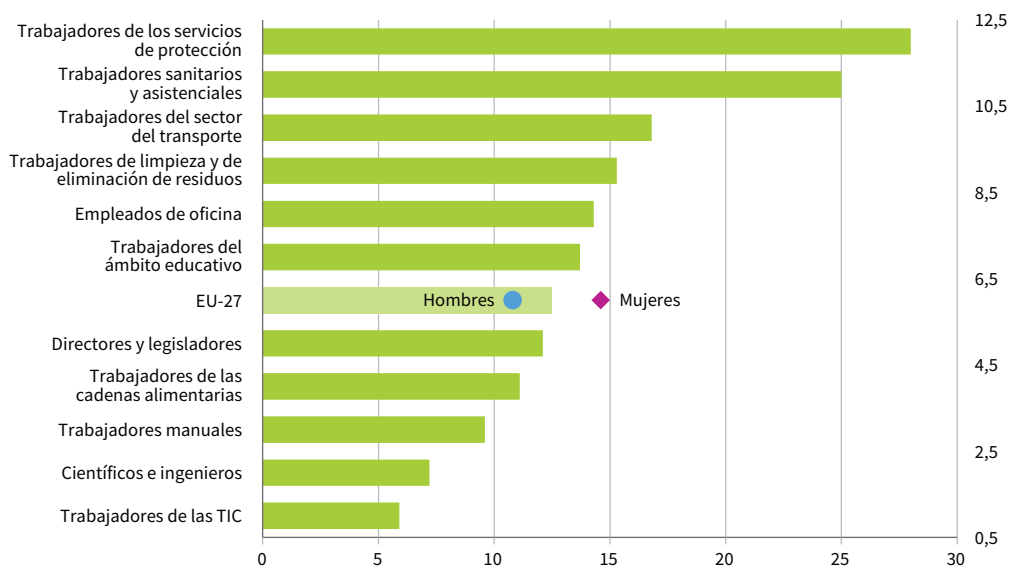
En términos de exigencias físicas, una gran parte de los trabajadores de las cadenas alimentarias (48 %) declararon transportar cargas pesadas, porcentaje que prácticamente iguala la gran proporción de trabajadores sanitarios y asistenciales cuyo trabajo

implicaba levantar o trasladar personas (47 %) (gráfico 8). La tarea de levantar o trasladar personas fue especialmente común en el caso de los/as enfermeros/as y matrones/as (68 %) y los trabajadores de cuidados personales (66 %).

**Gráfico 8: exigencias físicas, UE, 2021 (%)**

**Nota:** porcentaje de trabajadores cuyo trabajo implicaba siempre o a menudo el transporte de cargas pesadas o levantar o trasladar personas.

**Gráfico 9: exposición a comportamiento social adverso, UE, 2021 (%)**



**Nota:** porcentaje de trabajadores que estaban siempre o a menudo expuestos a comportamiento social adverso.

### Intimidación y discriminación

La intimidación incluye el abuso verbal y las amenazas, la conducta no deseada de naturaleza sexual y la intimidación, el acoso o la violencia, lo que se conoce colectivamente como «comportamiento social adverso». Es otro ámbito en el que las diferencias entre grupos son bastante acusadas. Los trabajadores de los servicios de protección fueron los más expuestos a algún tipo de comportamiento social adverso en el trabajo, entre los que un 28 % informó de ello, seguidos de los trabajadores sanitarios y asistenciales (25 %) (gráfico 9).

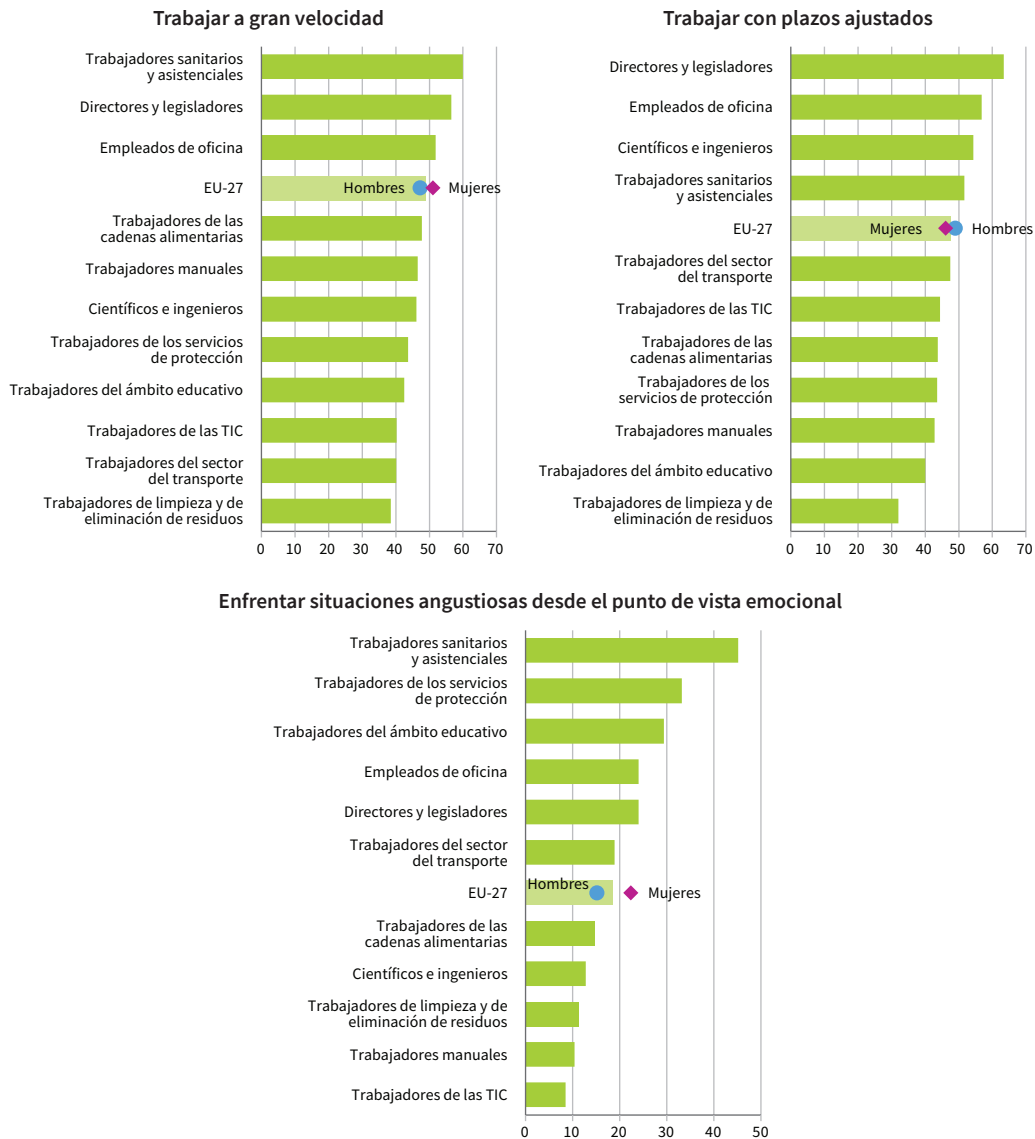
El mayor porcentaje de trabajadores que declararon estar expuestos a cualquier tipo de comportamiento social adverso se encontraba entre el subgrupo de enfermeros/as y matrones/as (uno/a de cada tres). En general, más mujeres que hombres, especialmente mujeres jóvenes, declararon haber sido objeto de algún tipo de comportamiento social adverso. Entre los trabajadores que interactuaban

habitualmente con clientes, alumnos, etc. en su puesto de trabajo, la proporción fue el doble que entre aquellos que no tenían contacto con terceros (Eurofound, 2022a).

### Intensidad del trabajo

La intensidad del trabajo incluye trabajar a gran velocidad, con plazos ajustados o en situaciones angustiosas desde el punto de vista emocional. El gráfico 10 muestra que los porcentajes superiores a la media de trabajadores del grupo de directivos y legisladores, de empleados de oficina y de trabajadores sanitarios y asistenciales siempre o a menudo trabajaban sometidos a una gran intensidad. Los trabajadores sanitarios y asistenciales son el grupo que más preocupación suscita a este respecto, con los porcentajes más altos de todos los grupos que trabajan sometidos a una gran intensidad (60 %) y que se enfrentan a situaciones angustiosas desde el punto de vista emocional en el trabajo (45 %).

Gráfico 10: intensidad del trabajo, UE, 2021 (%)



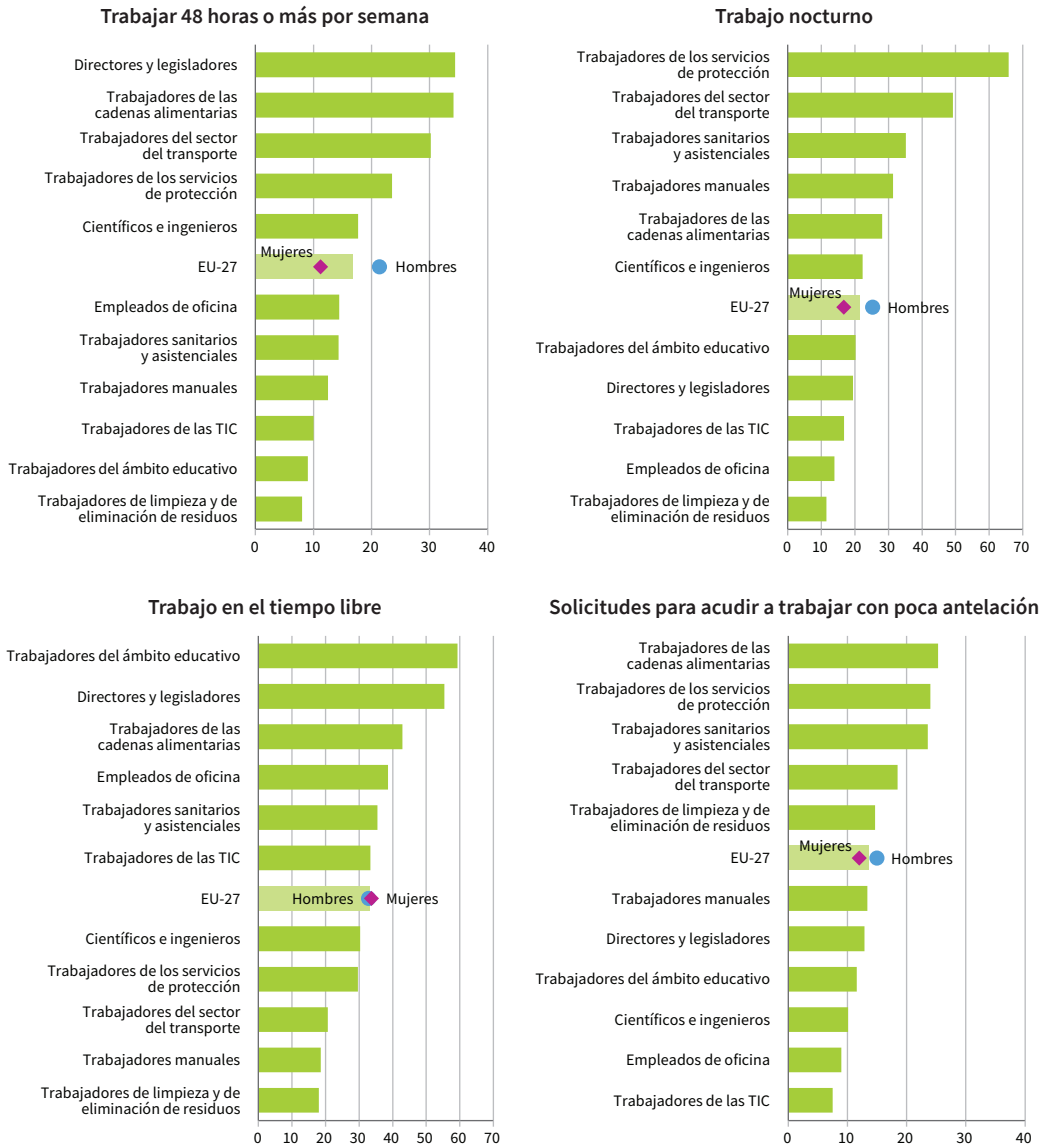
**Nota:** porcentaje de trabajadores cuyo puesto de trabajo implicaba trabajar siempre o a menudo a gran velocidad, con plazos ajustados o en situaciones angustiosas desde el punto de vista emocional.

### Horarios laborales intempestivos

Los horarios laborales intempestivos afectaron especialmente a los trabajadores de los servicios de protección y a los trabajadores del sector del transporte, que a menudo experimentaron una combinación de largas jornadas de trabajo (48 horas o más a la semana), trabajo nocturno y solicitudes para acudir a trabajar con poca antelación (gráfico 11). Una gran parte de los trabajadores de las

cadenas alimentarias también informaron de jornadas de trabajo largas, solicitudes para acudir a trabajar con poca antelación, trabajo nocturno y trabajo en su tiempo libre. Los trabajadores del ámbito educativo y los directivos y legisladores son los grupos con los mayores porcentajes de trabajadores que declararon trabajar en su tiempo libre, al menos, varias veces al mes para poder cumplir las exigencias laborales (59 y 55 %, respectivamente).

Gráfico 11: horarios laborales intempestivos, UE, 2021 (%)



**Nota:** porcentaje de trabajadores que a veces, con frecuencia o siempre trabajaron por la noche; que trabajaron en su tiempo libre varias veces al mes, varias veces a la semana o a diario; o a los que se pedía que trabajaran con poca antelación varias veces al mes, varias veces a la semana o a diario.

### Percepción de la precariedad laboral

La precariedad laboral fue más común entre los trabajadores de las cadenas alimentarias, seguidos de los trabajadores del sector del transporte (véase el gráfico 6). La pandemia de COVID-19 puede haber exacerbado los niveles preexistentes de precariedad laboral entre los trabajadores de estos dos grupos. En el caso de los trabajadores de las cadenas alimentarias, la

precariedad laboral estaba relacionada en parte con su situación económica: el 43 % del grupo en su conjunto y el 56 % del subgrupo de trabajadores de la elaboración de alimentos (que representa el 70 % de todo el grupo) eran trabajadores autónomos, y uno de cada cuatro de estos trabajadores autónomos dependía de un único cliente (lo que significa que sus fuentes de ingresos no estaban diversificadas).



Si se tiene en cuenta tan solo un aspecto de la precariedad laboral, esto es, la posibilidad percibida de perder el empleo en un plazo de seis meses, los que peores perspectivas tenían eran los trabajadores del sector del transporte, los trabajadores manuales, y los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos (gráfico 12).

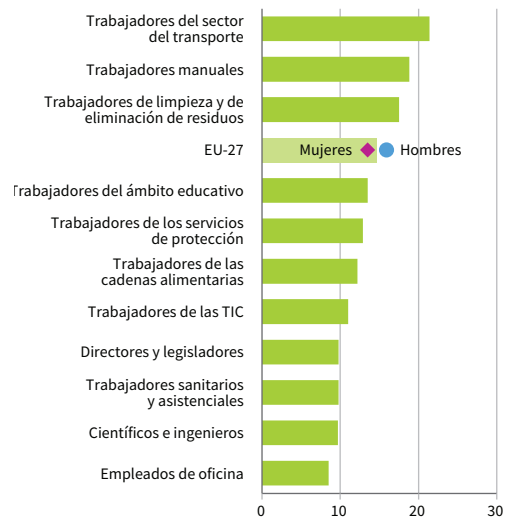
## Recursos laborales

Los recursos laborales se midieron en ocho subámbitos: apoyo social, criterio para decidir y autonomía en las tareas, participación en la organización, flexibilidad en las horas de trabajo, oportunidades de formación y aprendizaje, oportunidades de promoción profesional, recompensas intrínsecas y oportunidades de realización personal.

### Apoyo social

Se ha constatado que el apoyo social por parte de los compañeros y de los superiores tiene un impacto positivo en la salud de los trabajadores y aumenta el compromiso de estos con el trabajo (Eurofound, 2019). El apoyo social fue relativamente alto y se ajustaba o superaba la media de la EU-27 para los grupos de trabajadores más esenciales (gráfico 13). Las excepciones fueron los trabajadores de las cadenas alimentarias, los

**Gráfico 12: posibilidad de perder el empleo en un plazo de seis meses, UE, 2021 (%)**



**Nota:** porcentaje de trabajadores asalariados que tenían a estar acuerdo o muy de acuerdo con la idea de que podrían perder su empleo en los próximos seis meses.

**Gráfico 13: recursos laborales, por grupo de trabajadores esenciales, UE, 2021 (índice 0-100)**

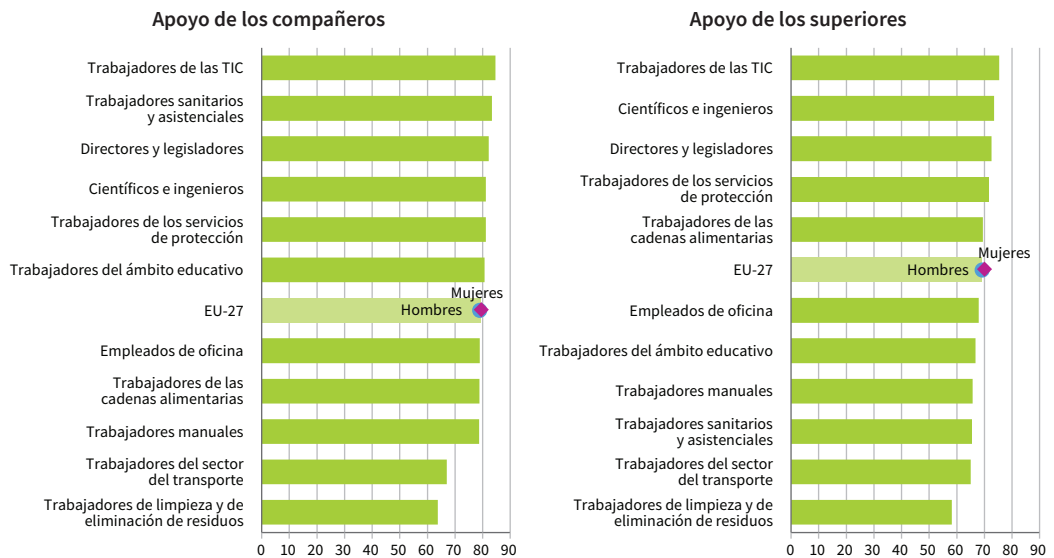
	Apoyo social	Criterio para decidir y autonomía en las tareas	Participación en la organización	Participación en la organización
Trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos	72	67	43	33
Trabajadores del sector del transporte	73	54	41	26
Trabajadores de las cadenas alimentarias	71	64	55	30
Trabajadores manuales	84	64	47	32
Trabajadores de los servicios de protección	86	57	48	21
Trabajadores sanitarios y asistenciales	84	63	52	18
Trabajadores del ámbito educativo	84	76	59	20
Empleados de oficina	81	82	58	36
Científicos e ingenieros	86	79	66	39
Directores y legisladores	85	85	77	38
Trabajadores de las TIC	89	88	66	49
EU-27	81	73	57	33

	Oportunidades de formación y aprendizaje	Promoción profesional	Recompensas intrínsecas	Oportunidades de realización personal
Trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos	56	15	39	61
Trabajadores del sector del transporte	71	19	37	67
Trabajadores de las cadenas alimentarias	71	21	32	61
Trabajadores manuales	75	21	33	59
Trabajadores de los servicios de protección	88	26	30	60
Trabajadores sanitarios y asistenciales	88	21	32	62
Trabajadores del ámbito educativo	90	12	29	57
Empleados de oficina	88	21	30	49
Científicos e ingenieros	90	21	36	47
Directores y legisladores	88	24	36	55
Trabajadores de las TIC	93	28	38	50
EU-27	81	21	35	57

trabajadores del sector del transporte y los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos, donde menos de la media recibió este tipo de apoyo. Los trabajadores sanitarios y asistenciales tuvieron uno de los porcentajes

más altos de trabajadores que recibían apoyo por parte de los compañeros, pero uno de los porcentajes más bajos en lo que respecta a apoyo por parte de sus superiores (gráfico 14).

Figura 14: apoyo social en el trabajo, UE, 2021 (%)



**Nota:** porcentaje de trabajadores que recibieron siempre o a menudo apoyo por parte de sus compañeros o de sus superiores.

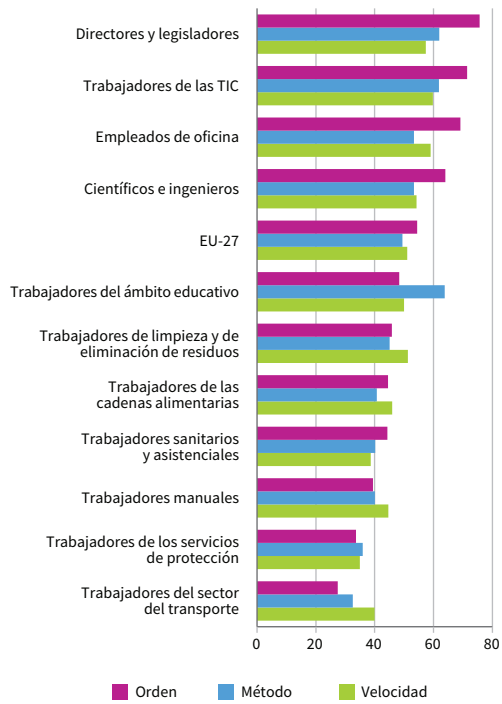
### Criterio para decidir y autonomía en las tareas

El criterio para decidir y la autonomía en relación con las tareas, esto es, la capacidad para elegir o modificar el orden de las tareas, la forma de realizarlas o la velocidad del trabajo, tienen un efecto positivo en la salud y el bienestar. Fueron bastante elevados en el caso de los trabajadores no manuales esenciales: directivos y legisladores, trabajadores de las TIC, empleados de oficina, científicos e ingenieros y, en cierta medida, trabajadores del ámbito educativo (en cuanto a los métodos) (gráfico 15). El criterio para decidir y la autonomía fueron considerablemente menores en el caso de los trabajadores del sector del transporte y los trabajadores de los servicios de protección, y también notablemente inferiores a la media en el caso de los trabajadores manuales y los trabajadores sanitarios y asistenciales.

### Participación en la organización

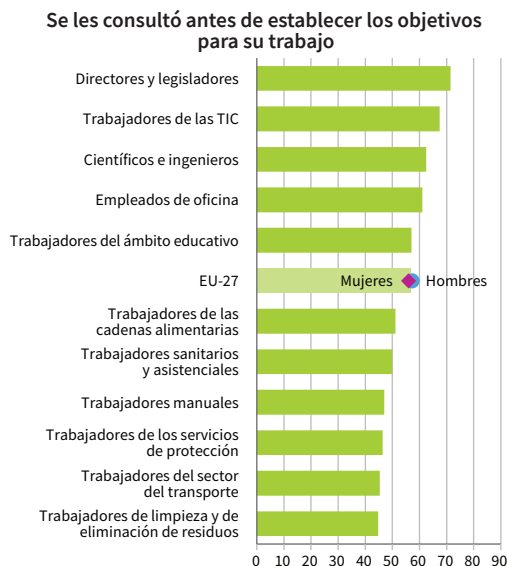
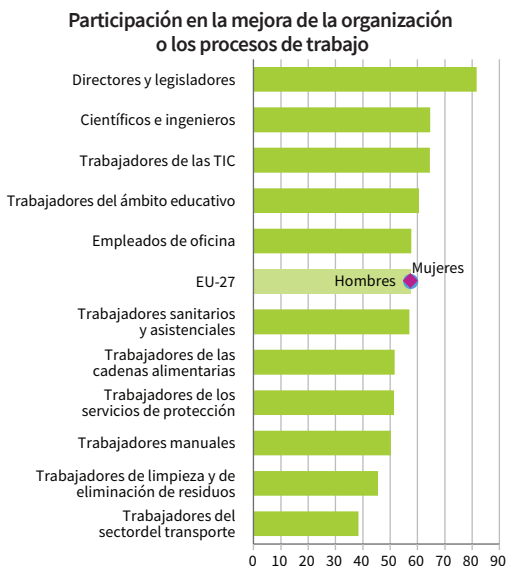
La participación en la organización, esto es, la capacidad de los trabajadores asalariados para influir o participar en la toma de decisiones que son importantes para su trabajo, varía mucho entre los grupos, pero no tanto por género (gráfico 16). La falta de participación no fue un problema para la mayoría de los directivos y legisladores, como indican los elevados porcentajes de trabajadores que participaron en la mejora de la organización o de los procesos de trabajo o a los que se consultó antes de que se fijaran los objetivos

Gráfico 15: criterio para decidir y autonomía en las tareas, UE, 2021 (%)



Nota: porcentaje de trabajadores que a menudo o siempre podían elegir el orden, el método o la velocidad de las tareas.

Gráfico 16: participación en la organización, UE, 2021 (%)



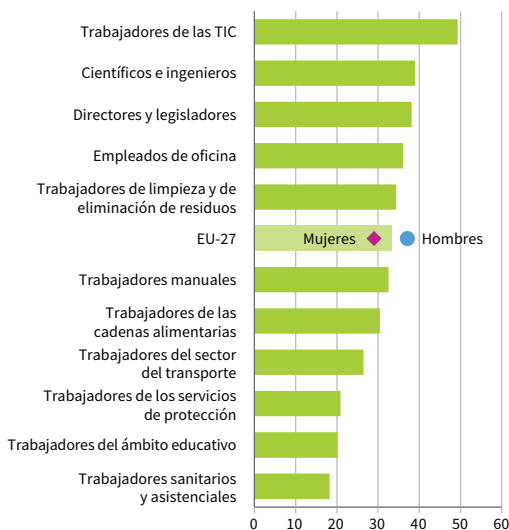
Nota: porcentaje de trabajadores que participaban a menudo o siempre en la mejora de la organización o de los procesos de trabajo de su organización o a los que se consultó antes de que se fijaran los objetivos para su trabajo.

para su trabajo. Un elevado porcentaje de trabajadores de las TIC, científicos e ingenieros y, en cierta medida, trabajadores del ámbito educativo y empleados de oficina también tuvieron la oportunidad de participar. Sin embargo, las cifras son mucho más bajas entre los trabajadores del sector del transporte, los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos, los trabajadores de los servicios de protección y los trabajadores manuales.

### Flexibilidad en las horas de trabajo

Disponer de la flexibilidad necesaria para adaptar el propio horario de trabajo, lo que se refleja en la capacidad de disponer con mucha facilidad una o dos horas libres para ocuparse de asuntos privados o familiares, es beneficioso para el bienestar de los trabajadores y favorece un equilibrio saludable entre la vida profesional y la vida privada. Sin embargo, si bien cerca del 50 % de los trabajadores de las TIC y entre el 34 y el 39 % de los científicos e ingenieros, directores y legisladores y empleados de oficina disponían de dicha flexibilidad, tan solo en torno a uno de cada cinco trabajadores sanitarios y asistenciales, trabajadores de los servicios de protección y trabajadores del ámbito educativo disponía de ella (gráfico 17). Por término medio, a más hombres (37 %) que mujeres (29 %) les resultó muy fácil tomarse una o dos horas libres. Las mayores brechas de género se observaron entre los trabajadores del ámbito educativo

**Gráfico 17: flexibilidad en las horas de trabajo, UE, 2021 (%)**



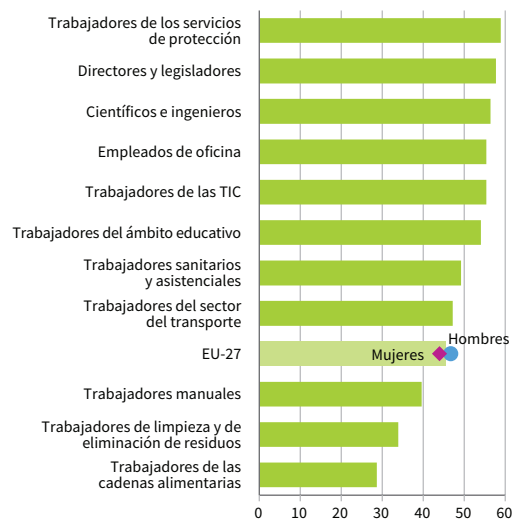
**Nota:** porcentaje de trabajadores que podían disponer muy fácilmente una o dos horas libres para ocuparse de asuntos privados o familiares

(28% en el caso de los hombres y 17% en el caso de las mujeres), los empleados de oficina (42% en el caso de los hombres y 32% en el caso de las mujeres) y los trabajadores sanitarios y asistenciales (23% en el caso de los hombres y 17% en el caso de las mujeres).

### Oportunidades de formación y aprendizaje

La mayoría de los grupos de trabajadores esenciales obtienen una puntuación igual o superior a la media de la UE en términos de oportunidades de formación y aprendizaje. En general, en la UE, el 45 % de los trabajadores asalariados recibieron formación pagada o facilitada por su empleador en 2021 (gráfico 18).

**Gráfico 18: formación impartida o pagada por el empleador, UE, 2021 (%)**



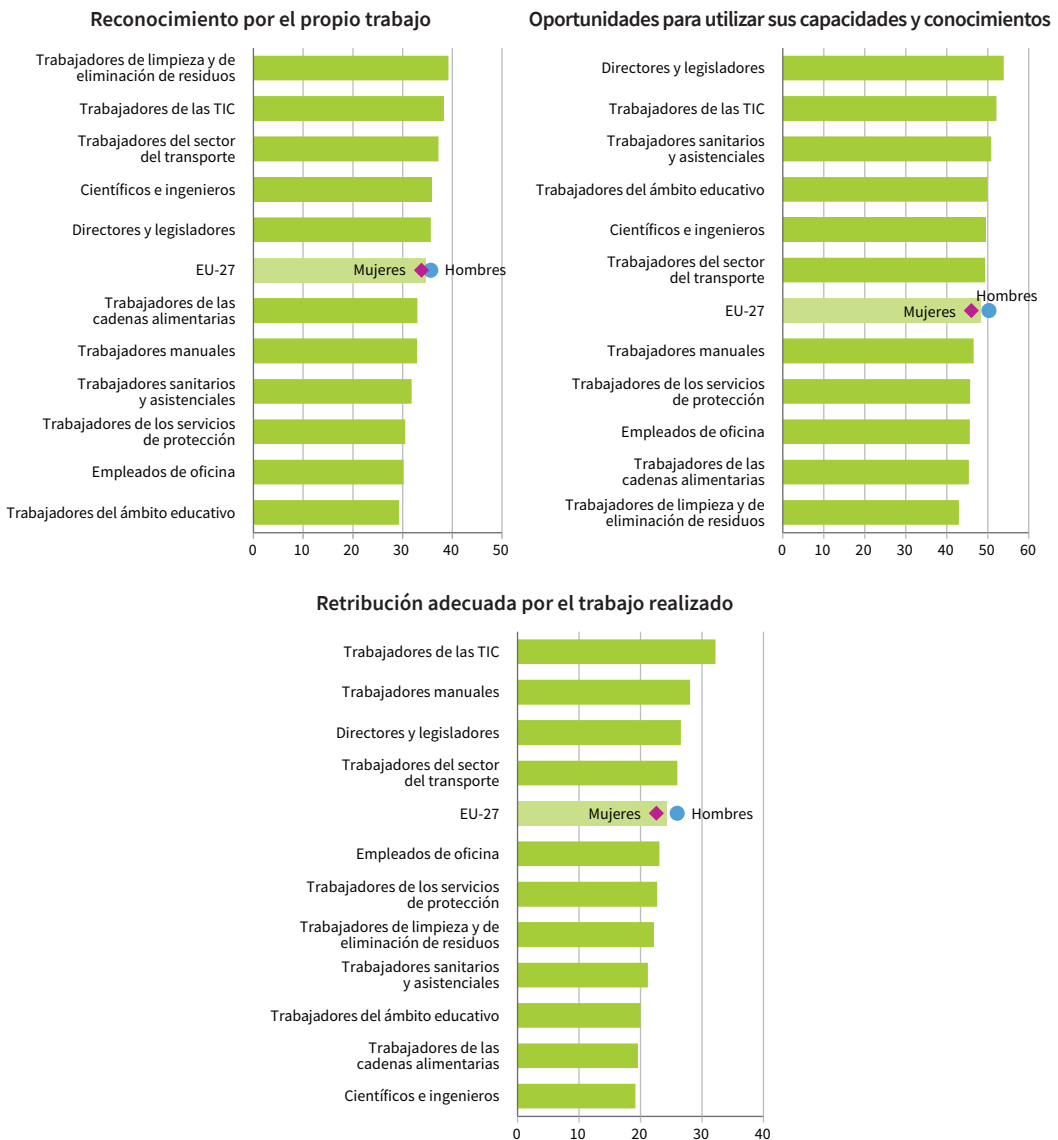
En el caso de los trabajadores de los servicios de protección, directivos y legisladores, científicos e ingenieros, empleados de oficinas y trabajadores de las TIC, los porcentajes oscilaron entre el 55 y el 59 %. Sin embargo, solo el 33 % de los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos (el 42 % de los hombres y el 27 % de las mujeres) y menos del 30 % de los trabajadores de las cadenas alimentarias (el 30 % de los hombres y el 28 % de las mujeres) recibieron dicha formación. La conclusión relativa a los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos es preocupante, ya que (junto con los trabajadores del ámbito educativo) también tuvieron uno de los porcentajes más bajos en lo que respecta a las oportunidades de promoción profesional.

### Recompensas intrínsecas

Las recompensas intrínsecas se refieren a recibir el reconocimiento merecido por el propio trabajo, tener oportunidades para utilizar las capacidades y los conocimientos propios, y recibir una remuneración adecuada por los esfuerzos realizados en el trabajo. Estas recompensas no se reciben por igual entre los grupos de trabajadores esenciales (gráfico 19). Los trabajadores del ámbito educativo destacan como el grupo con la menor proporción de

trabajadores que estaban completamente de acuerdo con la idea de que recibían el reconocimiento adecuado (29%), junto con un pequeño porcentaje que se sentían debidamente remunerados por su trabajo (20%). Los trabajadores de las cadenas alimentarias ocupan una posición baja entre los grupos en cuanto a sentirse debidamente remunerados por sus esfuerzos (en torno al 20%) y a tener oportunidades de utilizar sus capacidades y conocimientos en el trabajo (45%).

Gráfico 19: recompensas intrínsecas, UE, 2021 (%)



**Nota:** porcentaje de trabajadores que estaban muy de acuerdo con la idea de que recibían el reconocimiento que merecían por su trabajo, tenían suficientes oportunidades para utilizar sus conocimientos y capacidades en su trabajo o se sentían debidamente remunerados por sus esfuerzos y logros en el trabajo.



Los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos son el grupo con la menor proporción de trabajadores que declararon tener oportunidades de utilizar sus capacidades y conocimientos, pero cerca del 40 % sentían que sí recibían el reconocimiento merecido por su trabajo. Entre los científicos e ingenieros se registró el porcentaje más bajo de trabajadores que se sentían debidamente remunerados, pero también contaba con un porcentaje superior a la media de personas que indicaron haber recibido reconocimiento y tener oportunidades de utilizar sus habilidades.

A pesar de la gratitud expresada por la población hacia los trabajadores sanitarios y asistenciales durante la pandemia (demostrada por el aplauso diario en las ciudades europeas), solo uno de cada tres declaró haber recibido el reconocimiento que merecía y solo uno de cada cinco sintió que se le pagaba adecuadamente por su trabajo.

## Sostenibilidad de la vida laboral de los trabajadores esenciales

Además de la calidad del empleo de los trabajadores esenciales, la sostenibilidad de su trabajo es un concepto importante que debe examinarse, ya que determina su capacidad, voluntad y motivación para desempeñar su trabajo ahora y en el futuro.

El trabajo sostenible se define como la interacción entre las condiciones de vida y de trabajo «de manera que apoyen a las personas a comprometerse con su trabajo y a permanecer en él a lo largo de una vida laboral prolongada» (Eurofound, 2015). En este apartado se examinan cuatro aspectos específicos de las experiencias de los trabajadores en la vida laboral que son elementos importantes del trabajo sostenible (Eurofound, 2021a):

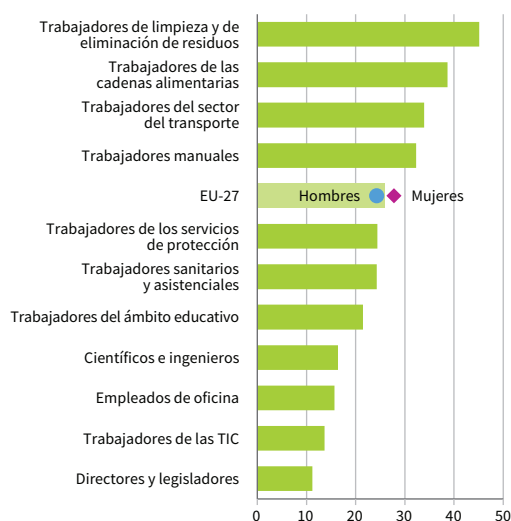
- dificultades económicas: la capacidad de mantener un hogar cubriendo sus gastos, sobre la base de los ingresos procedentes del trabajo y de otras fuentes;
- representación de los trabajadores: la medida en que los trabajadores cuentan con estructuras organizadas en su lugar de trabajo, como un sindicato, un comité de empresa o un comité similar, para representar sus intereses;
- compromiso laboral: un resultado del entorno de trabajo que refleja el compromiso emocional de los empleados con su organización;

- salud y bienestar de los trabajadores: una condición previa para el trabajo sostenible.

## Dificultades económicas

La capacidad para llegar a fin de mes es un indicador bien establecido de las dificultades económicas, que tiene en cuenta los ingresos procedentes del trabajo y otros tipos de ingresos, como las prestaciones sociales que recibe el hogar. La capacidad percibida para pagar las necesidades básicas depende de muchos factores, como los ingresos, el número de miembros del hogar, las necesidades relacionadas con la salud, los compromisos y los patrones de consumo. Casi la mitad de los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos (45 %) tuvieron dificultades para llegar a fin de mes (gráfico 20). Parte del problema para estos trabajadores podría ser el bajo salario por hora combinado con una semana laboral corta (solo treinta y tres horas de media). Los trabajadores manuales, los trabajadores del sector del transporte y los trabajadores de las cadenas alimentarias son otros grupos con grandes porcentajes de trabajadores que declararon tener dificultades para llegar a fin de mes (entre el 32 y el 38 %). Los trabajadores del ámbito educativo, los trabajadores sanitarios y asistenciales y los trabajadores de los servicios de protección también merecen atención, dado que entre el 20 y el 25 % declararon sufrir dificultades económicas.

Gráfico 20: dificultades económicas, UE, 2021 (%)



**Nota:** porcentaje de trabajadores que declararon tener alguna dificultad, dificultad o una gran dificultad para llegar a fin de mes.

La situación es más diversa entre determinados subgrupos. Por ejemplo, solo el 5 % de los médicos y paramédicos declararon tener dificultades para llegar a fin de mes, pero el porcentaje alcanzó el 39 % en el caso de los trabajadores de cuidados personales. Entre los trabajadores del ámbito educativo, uno de cada tres educadores de atención a la infancia y auxiliares de docentes declaró tener dificultades económicas, en comparación con el 14 % de los profesores de enseñanza universitaria y secundaria.

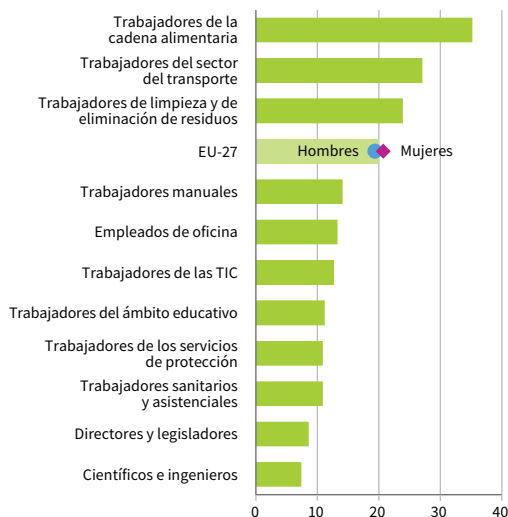
## Representación de los trabajadores en el lugar de trabajo

La representación de los trabajadores asalariados es el derecho de estos a buscar un sindicato o una persona que los represente a efectos de negociar con la dirección de la empresa cuestiones tales como los salarios, las horas de trabajo, las prestaciones y las condiciones de trabajo. Como muestra el gráfico 21, no todos los trabajadores esenciales tienen acceso a dicha representación. Los porcentajes de trabajadores que carecen de representación formal son mayores que la media de la UE entre los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos, los trabajadores del sector del transporte y, especialmente, los trabajadores de las cadenas alimentarias, donde el 35 % de los trabajadores asalariados<sup>2</sup> no tienen acceso a representación formal, lo que reduce la posibilidad de que sus condiciones de trabajo sean objeto de seguimiento y mejora.

## Compromiso laboral

El compromiso laboral es la experiencia laboral que se produce en un «estado mental positivo, gratificante y enfocado en el trabajo que se caracteriza por su vigor, dedicación y entrega» (Schaufeli y Bakker, 2003, p. 4). Disponer de recursos laborales mejora el compromiso laboral, lo que a su vez tiene un efecto positivo en la salud y el bienestar de los trabajadores.

## Gráfico 21: trabajadores asalariados sin representación formal en el lugar de trabajo, UE, 2021 (%)

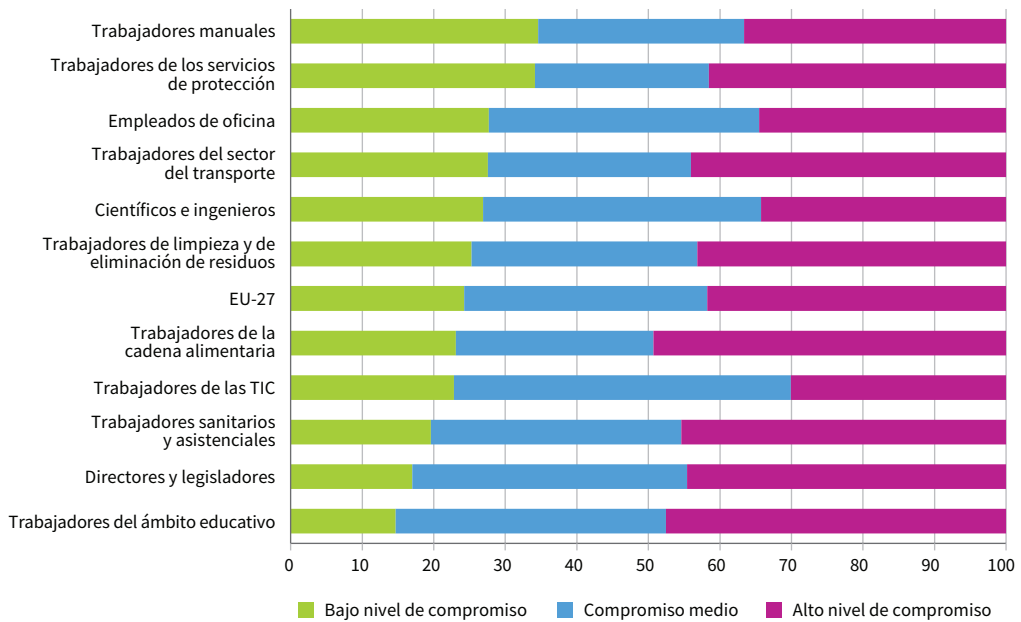


**Nota:** la representación formal de los trabajadores asalariados puede adoptar la forma de un representante en materia de salud y seguridad o de un sindicato, un comité de empresa u otro órgano de representación en el lugar de trabajo.

Los trabajadores manuales y los trabajadores de los servicios de protección tienen los mayores porcentajes de trabajadores con bajos niveles de compromiso (gráfico 22). Por el contrario, a pesar de experimentar una calidad del empleo relativamente deficiente, los trabajadores sanitarios y asistenciales y los trabajadores de la cadena alimentaria presentan unos niveles de compromiso notablemente elevados y al mismo nivel que los directivos y legisladores y los trabajadores del ámbito educativo.

<sup>2</sup> Alrededor del 57 % de los trabajadores de las cadenas alimentarias son trabajadores asalariados y el 43 % son autónomos.

Gráfico 22: niveles de compromiso laboral, UE, 2021 (%)

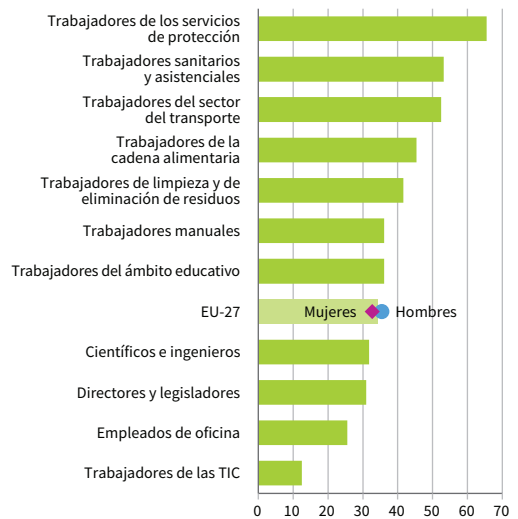


## Salud y bienestar

Mantener la salud física y mental es clave para garantizar que los trabajadores conserven su empleo y contribuyan de manera significativa en el trabajo hasta la jubilación. La COVID-19 no solo amenazó la salud de los trabajadores, sino que también aumentó su concienciación respecto a un posible contagio en el lugar de trabajo, poniendo en entredicho su sensación de seguridad en el trabajo, lo que dio lugar a ansiedad e incertidumbre. Dos tercios de los trabajadores de los servicios de protección y más de la mitad de los trabajadores sanitarios y asistenciales y los trabajadores del sector del transporte afirmaron sentir que su salud y seguridad estaban en riesgo debido al trabajo (gráfico 23). Por el contrario, solo el 13 % de los trabajadores de las TIC manifestaron esta preocupación; este bajo porcentaje está vinculado a su capacidad para trabajar a distancia.

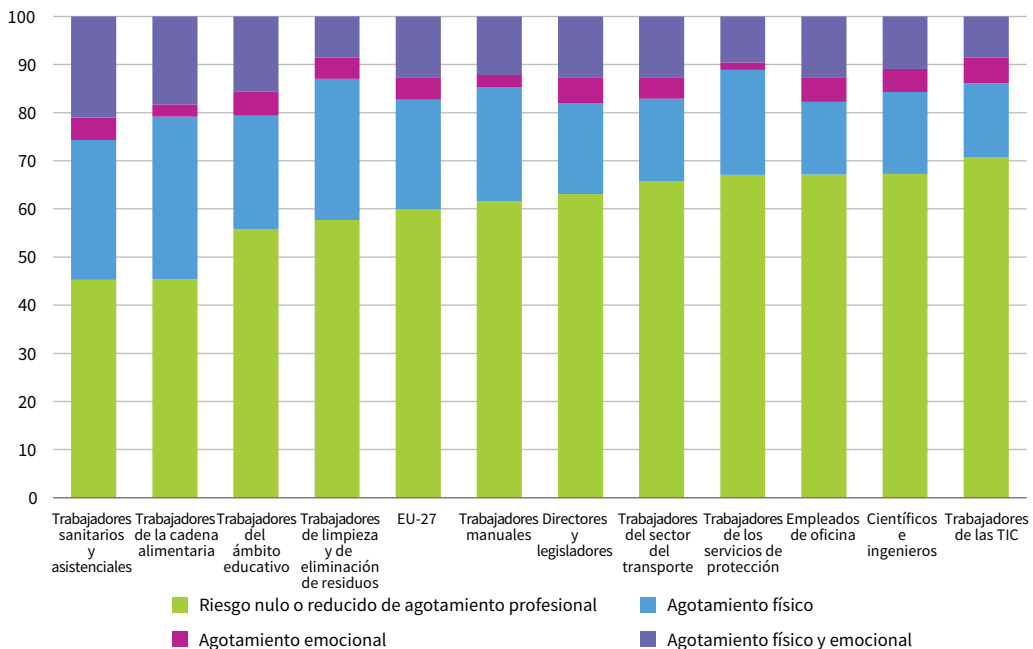
Las investigaciones demuestran que las exigencias laborales, en particular la intensidad del trabajo, las jornadas de trabajo intempestivas y las exigencias físicas y emocionales, son variables importantes que predicen el deterioro de la salud en el trabajo, que se expresa mediante el agotamiento físico y, en última instancia, el agotamiento profesional (Eurofound, 2019). En general, en

Gráfico 23: riesgo para la salud y la seguridad debido al trabajo, UE, 2021 (%)



2021 hubo más mujeres que hombres que experimentaron agotamiento físico y emocional, el cual constituye un factor clave del agotamiento profesional (43 y 37 %, respectivamente).

Gráfico 24: riesgo de agotamiento profesional, UE, 2021 (%)



Los trabajadores sanitarios y asistenciales y los trabajadores de la cadena alimentaria son los que plantean mayor preocupación a este respecto, ya que más de la mitad de los trabajadores de ambos grupos indican algún tipo de agotamiento o riesgo de agotamiento profesional (gráfico 24). Una vez más, los trabajadores de las TIC, los científicos e ingenieros y los empleados de oficina fueron los menos expuestos a determinadas exigencias laborales y, por lo tanto, mostraron menos signos (aun así preocupantes) de agotamiento o riesgo de agotamiento profesional.

## Apoyo a los trabajadores esenciales durante la pandemia

Se pidió a los miembros de la Red de corresponsales de Eurofound que facilitaran información sobre un máximo de tres iniciativas introducidas durante la pandemia de COVID-19 en cada uno de los Estados miembros destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores esenciales. Se identificaron un total de cuarenta y siete iniciativas. La mayoría de ellas implicaban la creación de nueva legislación o la adaptación de la legislación existente (dieciocho iniciativas) o tenían por objeto apoyar o reconocer los esfuerzos realizados durante la pandemia (dieciocho). También se identificaron algunos

acuerdos colectivos, que abordaban principalmente los salarios, las condiciones de trabajo o ambos aspectos en sectores o grupos de trabajadores esenciales específicos (siete).

La mayoría de las medidas abordaban las necesidades de los trabajadores sanitarios y asistenciales (veintidós), mientras que otras se dirigían a todo el conjunto de la mano de obra (seis) o a combinaciones de diversos sectores u ocupaciones, que generalmente incluían a los trabajadores sanitarios y asistenciales (cuatro). Algunas medidas estaban dirigidas a los trabajadores del sector del transporte (trabajadores ferroviarios, conductores de autobús y conductores de camiones) y a los agricultores o trabajadores agrícolas. Las medidas individuales restantes estaban dirigidas a diversos tipos de trabajadores, en particular los trabajadores del ámbito educativo (en su mayoría, profesores), los trabajadores municipales, los funcionarios de policía y los trabajadores de la hostelería, o grupos muy específicos de trabajadores esenciales, como los que presentaban un alto riesgo de infección por COVID-19 o con responsabilidades de atención a la infancia.

Los salarios, las primas y la ayuda financiera fueron el ámbito que las medidas identificadas contemplaron con mayor frecuencia; la mayoría de estas medidas estaban destinadas a los trabajadores sanitarios y asistenciales. Las medidas también abordaban las condiciones de

trabajo en general o algunos aspectos de las mismas, como los días de descanso, las horas de trabajo, las oportunidades de formación y los métodos para determinar la carga de trabajo. Varias de estas medidas son permanentes, y los cambios introducidos se han mantenido después de la pandemia. Cabe destacar que siete de las medidas están relacionadas con el reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional, que es algo crucial para garantizar que los empleadores ofrezcan las condiciones de trabajo adecuadas para proteger a los trabajadores de contraerla. Estas medidas abarcaban a toda la población activa (en Francia, Letonia y Eslovaquia) o específicamente a los trabajadores sanitarios y asistenciales (en Alemania, España, Suecia y Noruega).

## Retos futuros

También se pidió a la Red de corresponsales de Eurofound que ofreciera una perspectiva nacional sobre la situación del mercado de trabajo para los trabajadores esenciales en cada uno de los Estados miembros. El denominador común en la mayoría de los países es la dificultad para cubrir las vacantes de empleo en algunas ocupaciones críticas. La asistencia sanitaria, la asistencia social y la agricultura fueron los sectores en los que se planteó una mayor preocupación por la escasez de mano de obra.

Según la información recogida y la investigación específica de Eurofound sobre la escasez de mano de obra en la UE, la pandemia agravó la escasez de personal en el sector sanitario en muchos países, especialmente la escasez de enfermeros/as y médicos especializados (Eurofound, 2021a, 2023). Las cargas de trabajo pesadas, las largas jornadas laborales, la extensa duración de la formación médica en el caso de los médicos y los bajos salarios de los/as enfermeros/as son algunas de las principales razones por las que el sector no es atractivo para los trabajadores. Algunos de estos factores disuasorios son el resultado de la importante reestructuración que han experimentado los sectores sanitarios en toda la UE en las últimas décadas, especialmente con la aplicación en algunos países de políticas de austeridad tras la crisis financiera de 2007-2008 (Eurofound, 2022b). Los representantes de los interlocutores sociales europeos de los hospitales y el sector sanitario entrevistados para este estudio confirmaron que así era.

El empeoramiento de la escasez de personal sanitario se mencionó en relación con Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chequia, Dinamarca,

Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, España y Suecia. Hungría, Portugal y Rumanía (y Noruega) también declararon un elevado número de vacantes en el sector, a pesar de que la situación había mejorado o, al menos, no había empeorado en el momento de la consulta. La presión sobre el sector está aumentando lentamente como consecuencia del envejecimiento de la población, que requiere una mayor atención médica, el envejecimiento de la población activa y la escasez de profesionales sanitarios a escala mundial.

Otro sector afectado negativamente por la escasez de personal es el de los cuidados personales y la asistencia social. En la actualidad hay escasez de personal en Austria, Bélgica, Chequia, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Irlanda, Italia, Lituania, los Países Bajos, Rumanía, Eslovaquia, Eslovenia y España. Al igual que en el sector sanitario, los bajos salarios y las grandes cargas de trabajo hacen que la carrera profesional en este sector sea menos atractiva que en otros (Eurofound, 2020a). Además, la carga de trabajo de los trabajadores en el ámbito de la asistencia social está aumentando con el envejecimiento de la población.

También se detectó una importante escasez de mano de obra en el sector de la agricultura. Bélgica, Chipre, Chequia, Estonia, Grecia, Letonia, Polonia y Rumanía (y Noruega) notificaron una falta de trabajadores estacionales en la agricultura, lo que dio lugar a dificultades durante la temporada de cosecha. Los principales motivos de la situación fueron los bajos salarios, las restricciones de viaje durante la pandemia y las malas condiciones de trabajo en general.

El informe de 2023 *Employment and social developments in Europe* («Empleo y evolución social en Europa», publicación en inglés) confirma la persistente escasez de mano de obra en los últimos diez años en muchas de las ocupaciones consideradas como esenciales (Comisión Europea, 2023b). También es uno de los principales retos identificados por los interlocutores sociales sectoriales de la UE entrevistados. La escasez de personal o puestos de trabajo poco atractivos son considerados problemas por al menos un parte de la industria en cinco sectores: hospitales y atención sanitaria, educación, alimentación y bebidas, limpieza industrial y administraciones públicas locales y regionales. En los cinco sectores se mencionó como reto las condiciones de trabajo difíciles o deficientes, especialmente por parte de los representantes sindicales, que explican en parte la escasez de personal y el escaso

atractivo de algunos puestos de trabajo en sus sectores por referencia a unas condiciones de trabajo subóptimas (cuadro 2).

También existen importantes retos a nivel sectorial. Los sindicatos plantearon la cuestión del reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional en los hospitales y la asistencia sanitaria.<sup>3</sup> Por su parte, los representantes de los empleadores plantearon la financiación inadecuada del sector educativo como un obstáculo importante para garantizar una educación de buena calidad. Las empresas del sector de la alimentación y las bebidas señalaron la legislación fragmentada y dispersa que abarca muchos ámbitos distintos (como el envasado, la seguridad de los alimentos y el etiquetado)

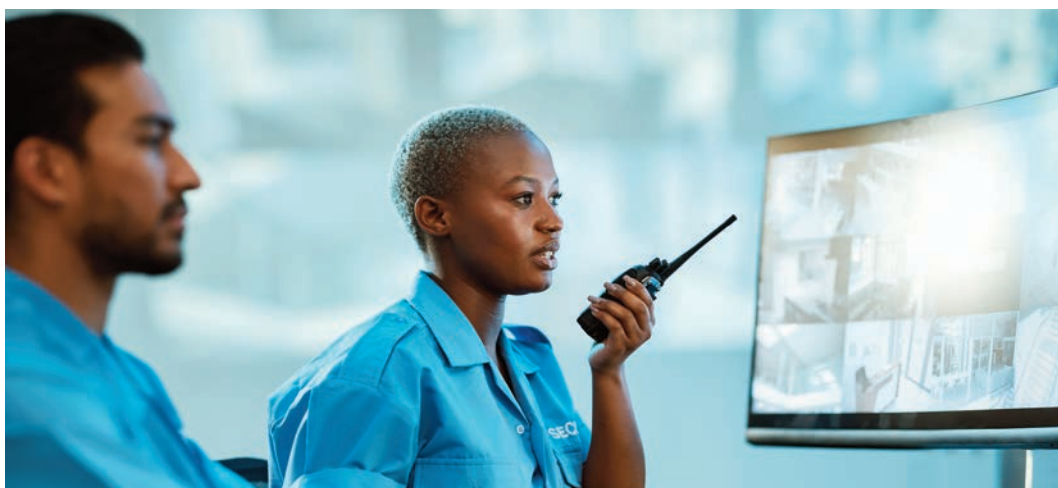
como un gran reto para el sector, y que distrae de su importante papel social y económico. Tanto los sindicatos como los empleadores del sector de la limpieza industrial mencionaron las normas de contratación pública que dan preferencia a los licitadores con los precios más bajos como una cuestión que podría perjudicar la sostenibilidad del sector, en particular en lo que respecta a la provisión de buenas condiciones de trabajo y la retención del personal. Los representantes sindicales del sector de las administraciones públicas locales y regionales mencionaron la violencia ejercida por terceros como un problema creciente, que afecta en particular a los trabajadores que tratan con el público (en los servicios públicos y sanitarios, por ejemplo).

**Cuadro 2: retos sectoriales a raíz de la pandemia de COVID-19 identificados por los interlocutores sociales sectoriales**

	Trabajadores	Empleadores
<b>Hospitales y asistencia sanitaria</b>	Escasez de personal Necesidad de reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional Privatización Estrés (causado en parte por la escasez de personal) Salarios bajos	Escasez de personal Salud mental Atractivos de los puestos de trabajo
<b>Educación</b>	Condiciones de trabajo: precariedad, bajos salarios, promoción profesional y formación Digitalización Privatización	Atractivo de la profesión docente Financiación inadecuada del sector Competencias ecológicas y digitales
<b>Alimentación y bebidas</b>	Salario bajo (aumento del coste de vida) Escasez de mano de obra Condiciones de trabajo difíciles	Legislación fragmentada (en materia de envasado, seguridad de los alimentos, etiquetado, etc.) Sostenibilidad social, económica y medioambiental
<b>Limpieza industrial</b>	Normas de contratación pública (precio más bajo) Condiciones de trabajo: presión en relación con el tiempo, salud y seguridad, exigencias físicas y salarios bajos Trabajo por turnos y trabajo nocturno	Atractivo de los puestos de trabajo y retención del personal Exigencias físicas Equilibrio entre vida privada y vida laboral Normas de contratación
<b>Administraciones regionales y locales</b>	Doble transición Violencia ejercida por terceros Salarios bajos y brecha salarial de género Escasez de personal Salud y seguridad	Escasez de capacidades y personal (para empleos digitales) Atractivo del sector Financiación y privatización

<sup>3</sup> En noviembre de 2022, la Comisión adoptó una recomendación por la que se añadía la COVID-19 a la lista de enfermedades profesionales reconocidas (Comisión Europea, 2022).





## Indicadores políticos

### Lograr el equilibrio adecuado entre la protección de los trabajadores esenciales y la protección de la sociedad

Muchos de los trabajadores esenciales que se enfrentaron a los retos de la pandemia de COVID-19 experimentaron estrés laboral, lo que indica una mala calidad del empleo, vinculada a un mayor riesgo de sufrir mala salud y escaso bienestar. Las medidas políticas de apoyo a estos trabajadores esenciales no abarcaron a todos los grupos, y quedaron fuera los menos visibles y los que no estuvieron en primera línea. Es necesario reconocer y apoyar a los trabajadores esenciales de todas las ocupaciones, especialmente en tiempos de crisis.

### Mejorar la calidad del empleo

La calidad del empleo puede mejorarse a través de dos mecanismos separados pero complementarios.

- **Reducción de las exigencias laborales:** los puestos de trabajo con una combinación de exigencias laborales excesivas, como un horario de trabajo intempestivo, la exposición a comportamientos sociales adversos, una elevada intensidad laboral y precariedad laboral, disuaden a los trabajadores de permanecer en dichos puestos o de aceptarlos. Aunque algunas de estas características del empleo son difíciles de cambiar (por ejemplo, el trabajo nocturno o la exposición a situaciones

angustiosas desde el punto de vista emocional), los esfuerzos por reducirlas, que no son necesariamente costosos, no solo harían que esos puestos de trabajo fueran más atractivos, sino que también tendrían unos efectos positivos en la salud y el bienestar de los trabajadores.

- **Aumento de los recursos laborales:** los recursos, entre los que se incluyen el apoyo social, la autonomía, la participación en la toma de decisiones organizativas, las oportunidades de formación y aprendizaje, el desarrollo profesional y las oportunidades de autorrealización, hacen que los puestos de trabajo resulten más atractivos. Los esfuerzos destinados a aumentar los recursos disponibles para los trabajadores no son necesariamente costosos para los empleadores y pueden impulsar la salud, el bienestar y los niveles de compromiso de los trabajadores.

### Desarrollo de prácticas de trabajo sostenibles

Las políticas y prácticas para mejorar la calidad del empleo de los trabajadores esenciales y la sostenibilidad de sus prácticas laborales deben complementarse con acciones y políticas específicas dirigidas a aquellos que corren un alto riesgo de sufrir estrés laboral: trabajadores sanitarios y asistenciales, trabajadores de la cadena alimentaria y trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos.



Estas acciones no solo deben abordar los retos actuales, sino también ayudar a proteger la futura vida laboral de los trabajadores esenciales. Esto significa:

- limitar los efectos cicatriz a medio y largo plazo de las condiciones actuales en la salud y el bienestar de los trabajadores;
- promover prácticas laborales que apoyen la capacidad de los trabajadores para utilizar y desarrollar sus capacidades;
- promover el equilibrio entre vida privada y vida laboral de los trabajadores a medida que sus circunstancias personales y sus responsabilidades familiares cambian;
- apoyar la participación de los trabajadores en el trabajo y mejorar su situación financiera;
- garantizar una inversión pública suficiente en estas ocupaciones esenciales y sus condiciones de trabajo.

### **Eliminar los estereotipos de género**

Muchos grupos de trabajadores esenciales, en particular aquellos que obtienen las peores puntuaciones en cuanto a calidad del empleo, operan en ocupaciones y sectores que están muy desequilibrados desde el punto de vista del género. El aumento de la calidad del empleo y de las prácticas sostenibles es un factor clave para apoyar la creación de una población activa más diversa en estas ocupaciones y sectores y para ampliar la reserva de posibles candidatos. A este respecto, deben abordarse los estereotipos que conducen a la persistencia de la segregación de género en el mercado de trabajo. Es necesario contar con estrategias a escala europea y nacional en materia de calidad del empleo que persigan la integración de la igualdad de género.

### **Abordar la escasez de mano de obra en ocupaciones esenciales**

Las ocupaciones esenciales que actualmente padecen escasez de mano de obra podrían resultar más atractivas para los trabajadores mediante la mejora de la calidad del empleo.

A fin de disponer de una mano de obra comprometida, adaptable, capacitada y resiliente en la que los trabajadores sean los más necesarios, los puestos de trabajo deben ser de alta calidad, y presentar menos exigencias laborales y más recursos. Esto también significa que los trabajadores deben estar protegidos de las dificultades económicas, mediante una remuneración acorde con el valor que proporcionan a la sociedad.

### **Una UE resiliente, más justa e inclusiva requiere una buena calidad del empleo para todos, en particular para los trabajadores esenciales**

La capacidad de la UE para hacer frente a futuras perturbaciones, crisis y, posiblemente, policrisis, al tiempo que navega las transiciones demográfica, digital y ecológica dependerá en gran medida de las condiciones en las que los trabajadores esenciales puedan desempeñar su trabajo. Aunque algunos de los trabajadores esenciales durante la pandemia de COVID-19 (normalmente trabajadores no manuales) disfrutaron en su mayoría de buenas condiciones de trabajo y de una buena calidad del empleo, otros grupos experimentaron un conjunto de exigencias laborales que mermaron su calidad del empleo, lo que se reflejó en la conclusión de que un gran porcentaje de los trabajadores tenía puestos de trabajo con una gran carga de estrés.

Entre estos trabajadores se encontraban los trabajadores sanitarios y asistenciales, los trabajadores de la cadena alimentaria, los trabajadores de limpieza y de eliminación de residuos, los trabajadores del sector del transporte, los trabajadores manuales y los trabajadores de los servicios de protección, cuya salud y bienestar estuvieron en peligro y siguen estando en riesgo debido a la mala calidad del empleo y a la menor sostenibilidad de las prácticas laborales que experimentan. Si esto no cambia, es probable que agrave la escasez de mano de obra, lo que reduciría la capacidad de nuestras sociedades para funcionar y prestar servicios de calidad.



## Recursos

Todas las publicaciones de Eurofound están disponibles en línea en <https://www.eurofound.europa.eu>

Eurofound sobre la «calidad del empleo»: <https://eurofound.link/jobquality>

Eurofound topic 'Sustainable work': <https://eurofound.link/sustainablework>

Eurofound: *Sustainable work over the life course «empleo sostenible durante toda la vida»: Concept paper*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2015.

Eurofound: *Working conditions and workers' health*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2019.

Eurofound: *Long-term care workforce: Employment and working conditions*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2020a.

Eurofound: *COVID-19: Policy responses across Europe*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2020b.

Eurofound: *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021a.

Eurofound: *Tackling labour shortages in EU Member States*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021b.

Eurofound: *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*, Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo 2021, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2022a.

Eurofound: *Social dialogue and collective bargaining in the hospital sector during the COVID-19 pandemic*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2022b.

Eurofound: *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2023.

Comisión Europea: «Comunicación de la Comisión “Directrices relativas al ejercicio de la libre circulación de los trabajadores”», *Diario Oficial de la Unión Europea* (2020/C 102 I/03), Bruselas, 2020.

Comisión Europea: «Recomendación (UE) 2022/2337 de la Comisión, de 28 de noviembre de 2022, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales», *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 309, 30 de noviembre, 2022.

Comisión Europea: «The impact of demographic change – in a changing environment», SWD(2023)21 final, Bruselas, 2023a.

Comisión Europea: «Employment and social developments in Europe», Bruselas, 2023b.

Fasani, F. y Mazza, J.: *Inmigrantes key workers: Their contribution to Europe's COVID-19 response*, Documento de orientación del IZA n.º 155, Institute of Labor Economics, Bonn, 2020.

Organización Internacional del Trabajo: «Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: El valor del trabajo esencial», Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2023.

Samek Lodovici, M., Ferrari, E., Paladino, E., Pesce, F., Torchio, N. y Crippa, A.: *Revaluation of working conditions and wages for essential workers*, Parlamento Europeo, Luxemburgo, 2022.

Schaufeli, W. y Bakker, A.: *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*, Unidad de Psicología de la Salud Laboral, Universidad de Utrecht, Utrecht, 2004.



## Ponerse en contacto con la unión europea

### En persona

En la Unión Europea existen cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: [https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)

### Por teléfono o por correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede acceder a este servicio:

- marcando el número de teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por las llamadas);
- marcando el siguiente número de teléfono: +32 22999696; o
- por correo electrónico: [https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)

## Buscar información sobre la unión europea

### En línea

Puede encontrar información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la Unión en el sitio web Europa: [https://europa.eu/european-union/index\\_es](https://europa.eu/european-union/index_es)

### Publicaciones de la Unión Europea

Puede descargar o solicitar publicaciones gratuitas y de pago de la Unión Europea en: <https://op.europa.eu/es/publications>. Si desea obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas, póngase en contacto con Europe Direct o su centro de información local ([https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)).

### Derecho de la Unión y documentos conexos

Para acceder a la información jurídica de la Unión Europea, incluido todo el Derecho de la Unión desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, puede consultar el sitio web EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu>

### Datos abiertos de la Unión Europea

El portal de datos abiertos de la Unión Europea (<https://data.europa.eu/euodp/es>) permite acceder a conjuntos de datos de la Unión. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente con fines comerciales o no comerciales.

Durante la pandemia de COVID-19, un grupo diverso de trabajadores aseguró el funcionamiento de nuestras sociedades. En tiempos de crisis, hicieron que el acceso a la asistencia sanitaria, los cuidados de larga duración y otros bienes y servicios esenciales, como los alimentos, el agua, la electricidad, internet y el tratamiento de residuos, siguieran siendo posibles. Estos fueron los trabajadores esenciales o críticos durante la pandemia de COVID-19, muchos de los cuales pusieron en riesgo su salud física y mental al seguir trabajando durante la pandemia.

El presente resumen de políticas investiga la calidad del empleo de estos trabajadores esenciales, utilizando fuentes de información únicas, en particular datos de la Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo de 2021, datos recopilados por los corresponsales de todos los Estados miembros y entrevistas con representantes de los interlocutores sociales de determinados sectores a escala de la UE. El resumen examina las experiencias de trabajo de los trabajadores esenciales durante la pandemia y pone de relieve los retos inminentes para la sostenibilidad de su trabajo. El objetivo es descubrir si estos trabajadores están preparados para apoyar a la sociedad en futuras crisis y perturbaciones.

---

**La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y laborales, de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.**

