

Condiciones de trabajo
¿Un privilegio o una necesidad?
**Las vidas laborales de las
personas pluriempleadas**



El presente documento normativa se citará siempre en los siguientes términos:

Eurofound (2020), *¿Un privilegio o una necesidad? Las vidas laborales de las personas pluriempleadas*, serie Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2015, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Autores: Jorge Cabrita y Nils Brandsma

Director de la investigación: Jorge Cabrita

Colaboradores: Isabella Biletta y Tina Weber

Proyecto de investigación: Análisis de la sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo – Serie de análisis concisos

Agradecimientos: Gracias a los miembros del Comité Consultivo de las Condiciones de Trabajo y Trabajo Sostenible de Eurofound por sus valiosas observaciones y comentarios.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

Este resumen de políticas y los materiales relacionados están disponibles en la red en el siguiente enlace: <http://eurofound.link/ef20006>

Forma parte de la serie Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2015. Consulte la serie completa en <http://eurofound.link/efs001>

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2020

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 los titulares de los derechos de autor.

Imagen de portada: © bluedog studio/Shutterstock

Otras imágenes: p. 2 © Diego Cervo/Shutterstock; p. 5 © Vadym Stock/Shutterstock;

p. 19 © AS photo studio/Shutterstock; p. 21 © Thomas Bethge/Shutterstock.

Toda solicitud de derechos de autor debe dirigirse por escrito a la siguiente dirección: copyright@eurofound.europa.eu

Las investigaciones realizadas antes de la salida del Reino Unido de la Unión Europea, el 31 de enero de 2020, y publicada posteriormente, puede contener datos relativos a los 28 Estados miembros de la UE. Con posterioridad a dicha fecha, las investigaciones solo afectan a los 27 Estados miembros de la UE (EU-28 excepto el Reino Unido), a menos que se especifique lo contrario

El presente informe presenta los resultados de la investigación realizada antes del brote de la COVID-19 en Europa, en febrero de 2020. Por tal motivo, los resultados no tienen en cuenta el brote.

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 y laborales de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.

Versión impresa: ISBN: 978-92-897-2081-6 ISSN: 2599-8137 doi:10.2806/22932 TJ-AR-20-002-ES-C
PDF: ISBN: 978-92-897-2079-3 ISSN: 2599-817X doi:10.2806/106422 TJ-AR-20-002-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

Sitio web: www.eurofound.europa.eu



Introducción

Se da ya por aceptado que la noción tradicional de un trabajo para toda la vida ha quedado desplazada y que hoy lo normal es haber desempeñado múltiples trabajos durante una vida. Pero ¿y aquellos que desempeñan varios empleos simultáneamente? Si bien la mayoría de empleados de la Unión Europea tiene un único empleo en un momento dado, tener más de un puesto de trabajo se ha convertido en una realidad para un porcentaje cada vez mayor de trabajadores. Así lo demuestra la impresionante variedad de términos utilizados en la UE para designar el fenómeno (recogidos en el infoglobo).

Examinar las condiciones de trabajo en el principal empleo remunerado de los trabajadores puede ser útil para entender por qué algunas personas recurren a otros empleos remunerados y, sin duda, contribuye a caracterizar mejor el fenómeno. Las malas condiciones de trabajo en el empleo principal, el horario insuficiente y el salario inadecuado, o el deficiente aprovechamiento de las capacidades o las competencias personales pueden explicarlo. Sin embargo, algunos trabajadores recurren a un trabajo remunerado adicional por otras razones, como la oportunidad de adquirir experiencia, mejorar sus capacidades o desarrollar una actividad empresarial.

A pesar de ello, independientemente del motivo, la situación no es necesariamente sostenible para algunos trabajadores, ya que puede acarrear consecuencias indeseadas para las personas afectadas (como el desgaste o el agotamiento), las organizaciones para las que trabajan (por

ejemplo, el posible impacto en la calidad de los bienes y servicios) e incluso la sociedad en sentido más amplio (cuando el absentismo y las bajas por enfermedad, por ejemplo, aumentan la demanda de servicios sanitarios y sistemas de protección social).

Quizá más imprevisto aún, poner al descubierto la naturaleza del pluriempleo delimita de manera más nítida las disparidades de género existentes en el ámbito del empleo. Tal y como muestra el presente documento normativo, existen acusadas diferencias entre las experiencias de las mujeres y los hombres en este ámbito, poco estudiado, del mercado laboral.

El objetivo del documento normativo es desvelar las principales características del pluriempleo en la UE: su prevalencia y reciente evolución y lo que significa en términos de horas de trabajo y de calidad del empleo. Con la UE todavía gravemente afectada por la pandemia del coronavirus (COVID-19), esta cuestión podría revestir escasa prioridad para los responsables políticos que deben afrontar la problemática del desempleo masivo. Sin embargo, la pandemia podría incidir también en este ámbito si los trabajadores que anteriormente tenían un buen trabajo a tiempo completo optan por recurrir a varios tipos ingresos con el fin de mantener un estilo de vida similar al que tenían anteriormente. Examinar el pluriempleo nos permite deducir qué mueve a los trabajadores a recurrir a un trabajo adicional y, en la medida en que los motivos se encuentren en una deficiencia del empleo principal, proponer actuaciones a los responsables políticos.



Contexto político

La pertinencia política del pluriempleo reside tanto en sus causas como en sus consecuencias. Debe analizarse en el contexto de diferentes políticas y cuestiones que suscitan preocupación en la UE, como la lucha contra la pobreza de las personas con empleo, la garantía de unas condiciones de trabajo justas y el fomento de la calidad del empleo.

El artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que uno de los objetivos de la UE y de sus Estados miembros es el fomento del empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. La creación de «más y mejores empleos» en toda la UE ha sido el principal objetivo de la Estrategia Europea de Empleo, que remonta a 1997 y se incorporó a la estrategia de crecimiento Europa 2020. En este contexto es necesario tener en cuenta el pluriempleo, tanto sus beneficios como sus costes, en particular, si las condiciones laborales o contractuales de los trabajadores son deficientes.

La cuestión de un salario y unas condiciones dignas

La pertinencia del pluriempleo para la política social es más evidente en el contexto del pilar europeo de derechos sociales, que recoge los principios y los derechos que deben observarse para que los mercados laborales y los sistemas sociales funcionen de manera justa y eficaz en la Europa moderna. El principio 6 plantea una problemática relacionada con el pluriempleo, ya que, según dicho principio, los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno. Si un trabajador se ve obligado a asumir un trabajo remunerado adicional porque los ingresos que genera su empleo principal no bastan para hacer frente a los gastos de la unidad familiar, cabe plantearse si el salario que percibe es justo. La Comunicación de la Comisión de enero de 2020 titulada «Una Europa social fuerte para unas transiciones justas» ahonda en este mismo razonamiento y subraya que «los trabajadores de Europa deben tener un salario mínimo justo que les permita tener una vida digna» y que «trabajar es más que ganarse la vida».

Además, el principio 10 defiende el derecho de los trabajadores a un elevado nivel de protección de su salud y seguridad en el trabajo. El pluriempleo puede constituir un grave problema para los trabajadores (y otros) debido a la acumulación de largas jornadas de trabajo y a los riesgos que estas pueden

comportar para la salud. La fatiga debida a las largas horas de trabajo hace que los trabajadores sean más proclives a cometer errores que puedan resultar perjudiciales para ellos mismos, sus compañeros de trabajo y sus clientes.

La Comunicación de la Comisión reconoce asimismo que los puestos de trabajo ofrecen «relaciones sociales y un lugar en la sociedad, así como oportunidades de desarrollo personal y profesional», pero advierte de que «esto solo es así si uno tiene unas condiciones de trabajo justas y dignas». Este principio no se sostiene si los trabajadores recurren a un segundo empleo como vía de escape de un trabajo principal con malas condiciones laborales.

Un desafío para la Directiva sobre el tiempo de trabajo

Teniendo en cuenta que implica la acumulación de horas de trabajo en dos o más empleos, el pluriempleo resulta especialmente pertinente para la aplicación de la Directiva sobre el tiempo de trabajo. Los períodos de descanso diario, los períodos de descanso semanal y la duración máxima del trabajo semanal son algunos de los aspectos problemáticos más evidentes en el caso del pluriempleo. La aplicación de las disposiciones relativas a estos aspectos del tiempo de trabajo es más fácil de controlar y de aplicar para las personas que tienen un único empleo, pero resulta mucho más compleja para quienes tienen dos o más puestos de trabajo. ¿Cómo pueden garantizar las autoridades que un trabajador no está trabajando cuando debería estar descansando, y quién es responsable de garantizar que no se superan los límites de la duración máxima de trabajo semanal?

El pluriempleo plantea un problema, ya que la Directiva no indica si los límites del tiempo de trabajo y los períodos de descanso deben aplicarse por trabajador o por contrato. En su Comunicación de 2017 por la que se interpreta

la Directiva, la Comisión, aunque reconocía que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea aún no se había pronunciado sobre esta cuestión, consideraba que, a la luz del objetivo de la Directiva de mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores, estos límites «deberían aplicarse por trabajador en la medida de lo posible» (p. 10). Sin embargo, lo cierto es que en numerosos Estados miembros la Directiva se aplica por contrato: Chequia, Dinamarca, Hungría, Letonia, Malta, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovaquia y España. Además, en Bélgica, Finlandia y Suecia, se aplica por trabajador para los contratos simultáneos con el mismo empleador, pero en caso contrario, se aplica por contrato. Cuando se aplica por contrato, pueden darse situaciones en las que las jornadas laborales de los trabajadores superen ampliamente el tiempo máximo establecido en la Directiva. Sin embargo, aunque la Directiva se aplique por trabajador, el seguimiento y la ejecución pueden resultar problemáticos cuando las personas tienen más de un empleo.

La digitalización plantea nuevos retos

También es importante contextualizar el pluriempleo en relación con la digitalización de la economía. Las tecnologías digitales están generando constantemente nuevas oportunidades de empleo, por ejemplo a través de plataformas en línea, que permiten a las personas diversificar y multiplicar sus actividades (remuneradas). Sin embargo, aunque los datos disponibles sobre el alcance del empleo creado por estas plataformas siguen siendo escasos, este tipo de situaciones ya está planteando problemas para la aplicación de diversas políticas, recomendaciones y directivas en vigor, mientras que las consecuencias para la salud, el bienestar y el tiempo de trabajo siguen siendo objeto de seguimiento y evaluación.

Conclusiones principales

- Una proporción relativamente escasa de la población activa de la UE tiene un segundo empleo: en 2018 esta proporción era del 4 %. No obstante, esta cifra representa 9,2 millones de trabajadores: 4,5 millones de hombres y 4,7 millones de mujeres. Además, el fenómeno está en aumento: se ha incrementado un 3,5 % desde 2013.
- Un porcentaje considerable está constituido por personas con bajos ingresos y jornadas laborales reducidas que claramente recurren a trabajos adicionales para complementar sus ingresos: la mitad se encuentran en los dos quintiles de renta más bajos. Sin embargo, el pluriempleo es igualmente evidente en las horquillas de rentas más elevadas. De hecho, la mayoría de las personas pluriempleadas desempeñan trabajos no manuales altamente cualificados en su empleo principal. La categoría profesional más importante es la de los profesionales, que representan el 28 % de estos trabajadores, y un 16 % adicional son técnicos y profesionales relacionados. Simultáneamente, la segunda categoría profesional más importante es la de los trabajadores de servicios y de ventas, que representan el 17 %.
- Cuando los datos se desglosan por género, la imagen cambia considerablemente. En ambos sexos, los profesionales de la salud y de la educación ocupan las cinco profesiones principales: puede tratarse, por ejemplo, de médicos que son funcionarios públicos en su puesto de trabajo principal, pero que tienen clínicas privadas, o de profesores que realizan trabajo de investigación adicional. Sin embargo, la principal ocupación en el caso de las mujeres es la de limpiadoras y auxiliares; las trabajadoras en los sectores de cuidados personales y ventas también se encuentran entre las cinco ocupaciones más importantes. En el caso de los hombres, la ocupación principal es la de los trabajadores del metal y la maquinaria (trabajos como mecánico y soldador), pero las cinco ocupaciones principales incluyen también a los profesionales económicos y a los profesionales de la ciencia y la ingeniería.
- Esta disparidad de género ocupacional va acompañada de una llamativa diferencia en materia de ingresos. La mayoría de las mujeres (40 %) se encuentran en el quintil de renta más baja, mientras que la mayor parte de los hombres (30 %) se sitúa en el quintil superior. Además, en la diferencia de ingresos se percibe un componente relacionado con la edad: las mujeres más jóvenes y con múltiples empleos tienden a ocupar el extremo inferior en materia de distribución de los ingresos, mientras que los hombres de más edad tienden a encontrarse en el extremo superior.
- Una distribución equitativa del pluriempleo está asociada a una calidad de empleo digna, pero más en el caso de los hombres que en el de las mujeres: la mitad de los hombres pluriempleados (49 %) disfrutan de una calidad en el empleo superior a la media en sus empleos principales, frente al 35 % de las mujeres en este grupo. Sin embargo, entre ambos sexos, en torno a un tercio tienen una calidad del empleo deficiente, es decir, entornos de trabajo que comportan un alto riesgo físico y un deficiente apoyo social, gran presión de trabajo o jornadas laborales prolongadas e irregulares.
- A pesar de las buenas condiciones de las que disfruta un considerable número de hombres pluriempleados, también se enfrentan a algunas condiciones negativas. La mitad realiza largas jornadas de trabajo (48 horas o más), en comparación con el 17 % de las mujeres pluriempleadas. Esta conducta suscita preocupación, ya que las largas horas en el trabajo están asociadas a un mayor riesgo de sufrir numerosos problemas de salud, como las enfermedades cardiovasculares y depresión.
- Diversos aspectos de los patrones relativos al tiempo de trabajo de las personas pluriempleadas indican que la conciliación entre la vida personal y la vida laboral se ve comprometida: tienden a notificar escasa regularidad en su jornada laboral (no trabajan el mismo número de horas cada día y cada semana, el mismo número de días cada semana y no tienen un horario fijo de inicio y fin de la jornada), es posible que se les pida acudir al trabajo con poco tiempo de antelación y que trabajen en su tiempo libre para atender las demandas de trabajo.



Análisis de los datos contrastados

Las personas pluriempleadas conforman un grupo heterogéneo con motivos muy diversos para asumir un trabajo adicional. Podría tratarse en un caso de un abogado que escribe una columna jurídica semanal para un periódico nacional, mientras que en otro podría tratarse de un cajero de un supermercado a tiempo parcial que por la noche trabaja en un bar.

La investigación existente sobre el pluriempleo es relativamente escasa. Los datos de la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (EPA-UE) ofrece información sobre la prevalencia y sobre algunas de las características sociodemográficas de las personas que efectúan otros trabajos remunerados además de su empleo principal. Sin embargo, es poco lo que se sabe de la vida laboral de las personas pluriempleadas: si su empleo principal podría considerarse un buen trabajo, si pasan todo su tiempo en el trabajo y de qué modo afecta al equilibrio entre su vida profesional y su vida personal.

El análisis de esta sección contribuye a arrojar luz al respecto. En primer lugar, analiza hasta qué punto está extendido el pluriempleo en la UE y brinda un perfil de este subgrupo del mercado laboral, empezando por el género y el nivel educativo. Examina asimismo las combinaciones de situaciones laborales en el empleo principal y el segundo empleo (trabajador por cuenta ajena, por cuenta propia o trabajador familiar), así como las ocupaciones más habituales de estos trabajadores en su principal empleo y los

ingresos que perciben por dicho trabajo. A continuación, el análisis se centra en las condiciones de trabajo: la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) ofrece información sobre el tiempo de trabajo, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y la calidad del empleo.

Si bien el texto se refiere a los «pluriempleados» y el «pluriempleo» en todo momento, cuando se aborda el trabajo al margen del empleo principal, el análisis se centra en el segundo empleo.

Prevalencia y tendencias

Alrededor de 9,3 millones de trabajadores (de 15 años o más) en la UE tenían un segundo empleo en 2018, según datos de la EPA-UE. Esto representa el 4 % del empleo total, pero los porcentajes varían en los diferentes Estados miembros: los pluriempleados representan el 1,5 % o menos de la población empleada en Bulgaria, Croacia, Hungría, Italia, Rumanía y Eslovaquia, pero más del 5 % en Dinamarca, Estonia, Finlandia, los Países Bajos y Suecia. Las mayores cuotas de pluriempleo corresponden a las mujeres empleadas en los Países Bajos (9,3 %), Suecia (8,5 %) y Dinamarca (7,6 %), y a los hombres en Suecia (8,9 %).

El pluriempleo va en aumento: en números absolutos, la cifra era de 8,9 millones en 2013, y ha aumentado más entre las mujeres (un 4,3 %) que entre los hombres (un 2,6 %). Sin embargo, cuando los datos se examinan por

separado, para los 15 países que eran Estados miembros antes de la ampliación de la UE de 2004 y los que se adhirieron posteriormente, se puede apreciar que el fenómeno ha aumentado desde 2013 en los Estados miembros anteriores a 2004 en un 7,7 %, mientras que ha disminuido un 14,2 % en los Estados miembros que se adhirieron con posterioridad a 2004.

Características principales

Género

En la UE en su conjunto, el pluriempleo tiene el mismo grado de prevalencia entre las mujeres que entre los hombres, pero las mujeres representan un 55 % o más de las personas pluriempleadas en Estonia, Francia y Luxemburgo (y en el Reino Unido), mientras que se trata de un fenómeno predominantemente masculino en Grecia, Hungría, Irlanda, Malta, Polonia, Rumanía y

Eslovenia, donde el 60 % o más son hombres (figura 1). Desde el punto de vista del género, el pluriempleo se encuentra mucho más equilibrado en la EU-15, con una proporción femenina del 53 %, que en la EU-13, en la que los hombres representan más del 60 % de este grupo.

Educación

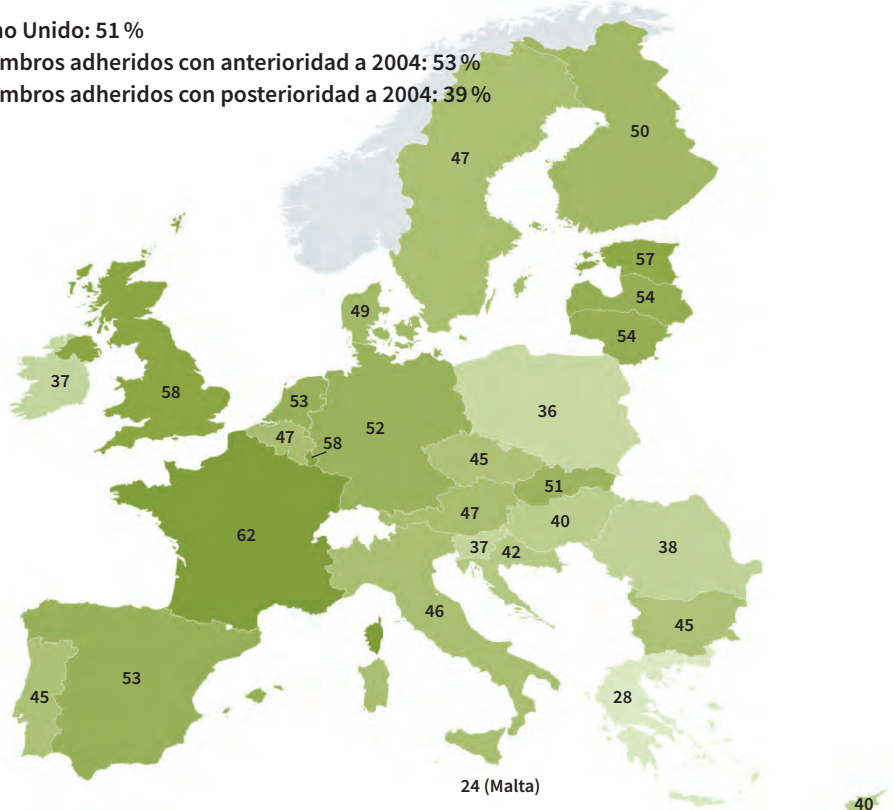
Los pluriempleados están mejor formados que la media de la población activa. En torno al 43 % han completado estudios de educación superior (el 43 % en el caso de los hombres y el 42 % en el caso de las mujeres), lo que supone un porcentaje superior al 35 % de la población ocupada en su conjunto (el 32 % de los hombres y el 39 % de las mujeres)¹. Este es también el caso en la mayoría de los Estados miembros. Las excepciones son Rumanía, donde el porcentaje de personas pluriempleadas con estudios de educación superior es inferior al de la totalidad de la población empleada, y Francia y Luxemburgo, donde sucede algo similar, pero solo en el caso

Figura 1: Proporción de mujeres pluriempleadas (%), Estados miembros y Reino Unido, 2018

EU-27 + Reino Unido: 51 %

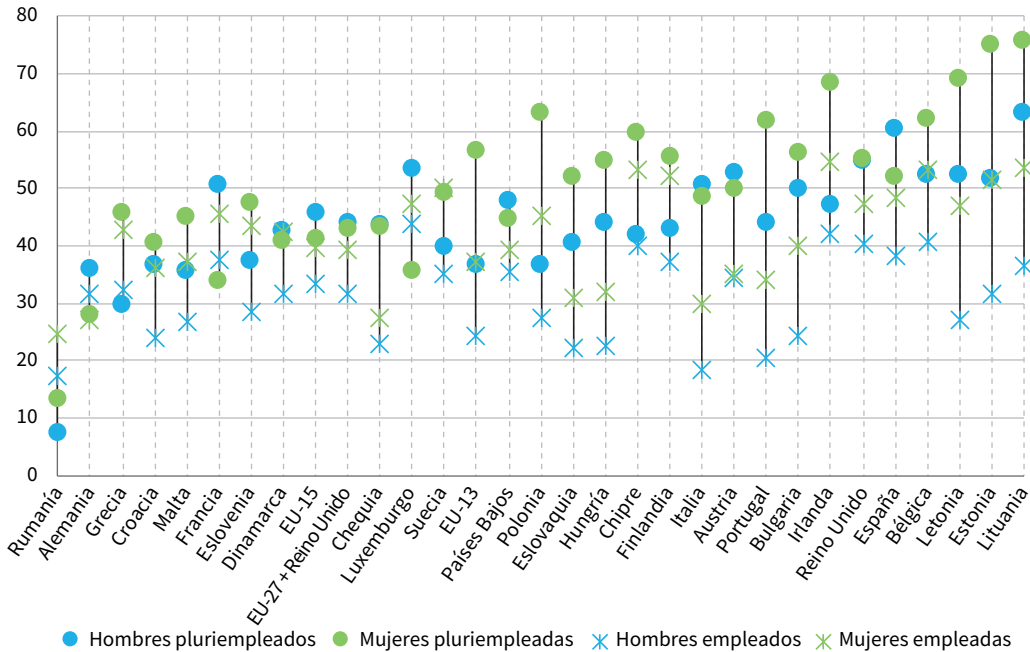
Estados miembros adheridos con anterioridad a 2004: 53 %

Estados miembros adheridos con posterioridad a 2004: 39 %



¹ Los estudios superiores se refieren a los niveles 5 a 8 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (ISCED).

Figura 2: Número de titulados superiores entre las personas pluriempleadas y la población activa total (%), por sexo, Estados miembros y Reino Unido, 2018



Nota: Los empleados varones son todos hombres empleados de entre 15 y 70 años de edad, y las empleadas son mujeres todas empleadas del mismo grupo de edad.

Fuente: EPA-UE

de las mujeres pluriempleadas (figura 2). El porcentaje de personas pluriempleadas con estudios superiores aumentó del 40 % al 43 % entre 2013 y 2018, mientras que la proporción de la población ocupada en su conjunto, con el mismo nivel de estudios, aumentó del 32 % al 35 % durante el mismo período.

Situación laboral

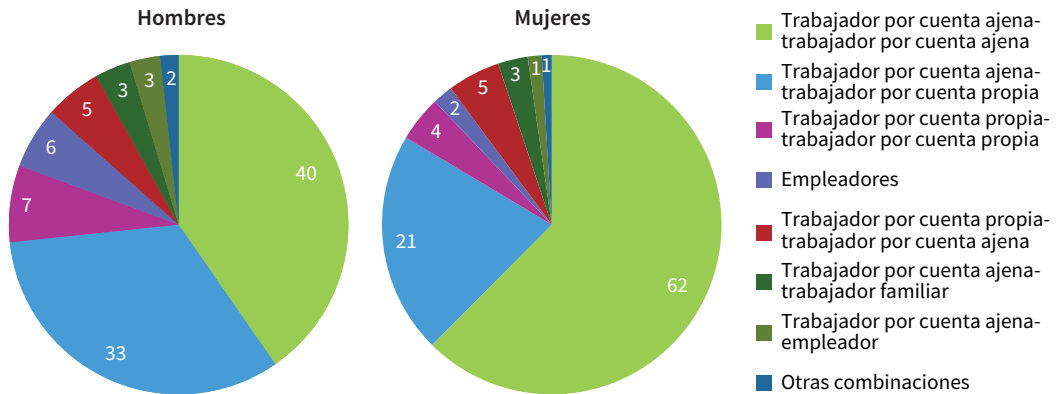
La mayor parte de las personas pluriempleadas trabajan por cuenta ajena tanto en su primer empleo como en el segundo (52 %), o bien trabajan por cuenta ajena en el primer empleo y por cuenta propia en el segundo (29 %). Las combinaciones empleo por cuenta propia-empleo por cuenta propia (9 %) y empleo por cuenta propia-empleo por cuenta ajena (7 %) son menos frecuentes. Las personas empleadas con un segundo empleo como «trabajadores familiares no remunerados» representan solo el 3 % del total.

El tipo de combinación es pertinente porque puede afectar a los trabajadores en relación con la cobertura de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, la legislación en materia de protección del empleo y la cobertura de

protección social. Por ejemplo, el hecho de trabajar por cuenta propia en el trabajo principal, en el segundo empleo o en ambos, puede significar una reducción del derecho a las prestaciones sociales.

Más del 60 % de las mujeres pluriempleadas trabajan por cuenta ajena tanto en el primer empleo como en el segundo, mientras que el 21 % trabajan por cuenta ajena en el primer empleo y por cuenta propia en el segundo (figura 3). En el caso de los hombres pluriempleados, el 40 % trabajan por cuenta ajena tanto en el primer empleo como en el segundo, mientras que un tercio trabajan por cuenta ajena en el primer empleo y por cuenta propia en el segundo. Entre los hombres pluriempleados, una proporción relativamente grande son empleadores (trabajadores por cuenta propia con empleados) en su trabajo principal, mientras que su situación cambia en el segundo empleo (empleado por cuenta ajena, empleador o trabajador por cuenta ajena, empleador o trabajador por cuenta propia sin empleados). Estos se denominan «empleadores» en el gráfico; este grupo presenta un porcentaje mucho menor de mujeres pluriempleadas.

Figura 3: Situación laboral de las personas pluriempleadas en el empleo principal y en el segundo empleo (%), por sexo, EU-27 y Reino Unido, 2018.



Nota: La categoría «empleadores» representa a los trabajadores por cuenta propia con empleados en el empleo principal con cualquier otra situación en el segundo puesto de trabajo.

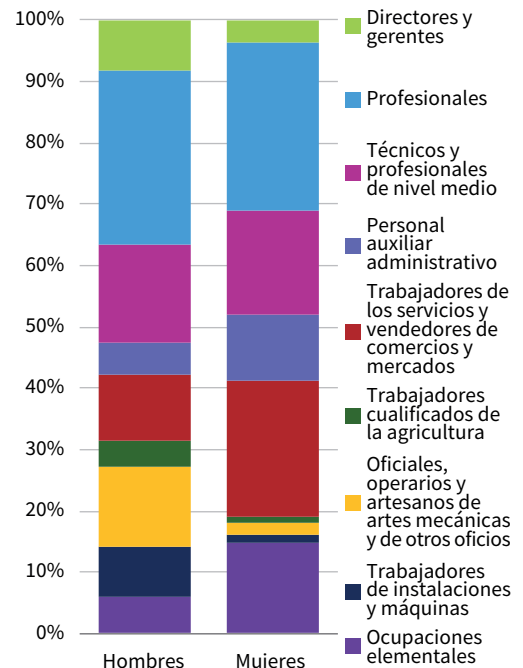
Fuente: EPA-UE

Ocupación

En su principal empleo, la mayoría de las personas pluriempleadas desempeñan profesiones no manuales altamente cualificadas. En términos de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), la categoría laboral más común es la de los profesionales (28%), que supera la proporción del mismo grupo en el empleo total (20%). La siguiente más común corresponde a los trabajadores de servicios y de ventas (17%), seguida de técnicos y profesionales asociados (16%) y ocupaciones elementales (10%); estos porcentajes son similares a los del empleo total. En el período 2013-2018 se produjo un aumento de los trabajadores altamente cualificados no manuales (directivos, profesionales y técnicos) entre las personas pluriempleadas, acompañado de un descenso en el número de trabajadores manuales, de alta y baja cualificación (trabajadores agrícolas, artesanos, operadores de instalaciones y maquinaria y trabajadores de ocupaciones elementales).

Como se muestra en la figura 4, los perfiles profesionales para hombres y mujeres pluriempleados son muy diferentes. Son muchos más los hombres pluriempleados que trabajan como directivos, operadores de máquinas e instalaciones, y oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, mientras que un mayor número de mujeres están pluriempleadas en trabajos elementales, como trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios y mercados, y personal auxiliar administrativo.

Figura 4: Perfiles profesionales en el trabajo principal de los pluriempleados, por sexo, EU-27 y Reino Unido, 2018



Fuente: EPA-UE

Cuadro 1: Las cinco ocupaciones principales de personas pluriempleadas en su empleo principal, EU-27 y Reino Unido, 2015

Hombres	Mujeres
1. Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines	1. Limpiadores y asistentes
2. Profesionales de la enseñanza	2. Profesionales de la enseñanza
3. Profesionales de nivel medio en operaciones financieras y administrativas	3. Trabajadores de los cuidados personales
4. Profesionales de la salud	4. Vendedores
5. Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	5. Profesionales de la salud

Nota: Basado en el número de casos por código CIOU-08 de 2 dígitos.
Fuente: EWCS 2015

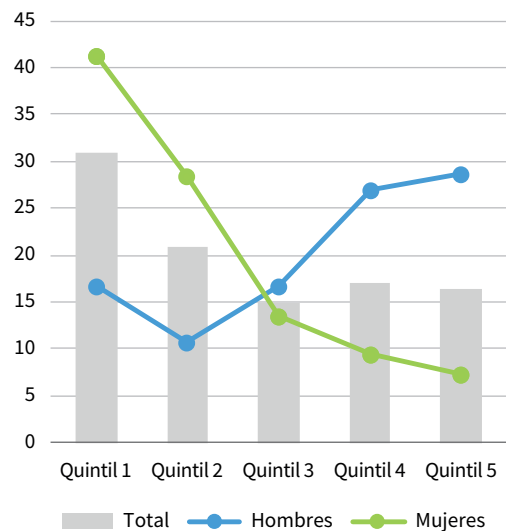
La sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo proporciona información más detallada sobre los empleos de estos trabajadores. Las cinco ocupaciones más comunes de hombres y mujeres pluriempleados en 2015 figuran en el cuadro 1 y confirman el sesgo de género que presenta la configuración de las profesiones. Los trabajadores del sector del metal, la maquinaria y oficios afines son los grupos profesionales más frecuentes entre los hombres, tales como mecánicos, soldadores y trabajadores del metal, mientras que las ocupaciones relacionadas con la limpieza y los cuidados son los más comunes entre las mujeres. Sin embargo, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, los profesionales de la enseñanza y los profesionales de la salud figuran entre los cinco primeros.

Ingresos

El análisis de los ingresos confirma la dimensión de género del pluriempleo. Cuando todas las personas pluriempleadas se agrupan en quintiles en función de los ingresos procedentes de su trabajo principal, se aprecia que, en general, el número de personas pluriempleadas es mayor entre las de los quintiles de renta más baja: el 30 % se encuentran en el quintil inferior y el 20 % en el segundo quintil más bajo, mientras que el resto se distribuye más o menos equitativamente entre los demás quintiles de renta. Sin embargo, las distribuciones de hombres y mujeres son completamente opuestas: la mayor parte de las mujeres con más de un empleo (40 %) se encuentran en el grupo de menos ingresos, mientras que la mayor proporción de hombres (30 %) en esta situación se sitúa en el quintil superior (figura 5).

Esto significa que, si bien a primera vista puede parecer que las personas pluriempleadas se

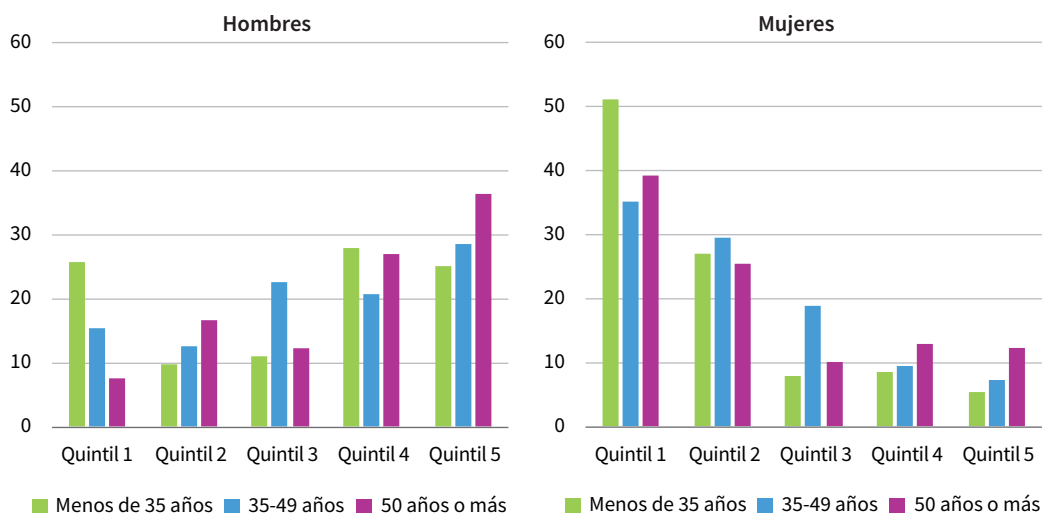
Figura 5: Personas pluriempleadas por quintil de renta y por sexo (%), EU-27 y Reino Unido, 2015



Nota: Cada quintil representa el 20 % de la muestra según los ingresos netos de los trabajadores en su empleo principal; el quintil 1 incluye el 20 % de los trabajadores con los ingresos más bajos, mientras que el quintil 5 incluye el 20 % con los ingresos más altos.
Fuente: EWCS 2015

encuentran en peor situación que la población empleada general, en relación con los ingresos de su principal empleo remunerado, esta afirmación solo es válida en el caso de las mujeres pluriempleadas. La situación de los hombres pluriempleados es, en realidad, mucho mejor que la media. Esto indica que los motivos que pueden llevar a los hombres y a las mujeres a tener varios empleos son diferentes.

Figura 6: Personas pluriempleadas por grupo de edad y quintil de renta (%), según el sexo, EU-27 y Reino Unido, 2015



Fuente: EWCS 2015

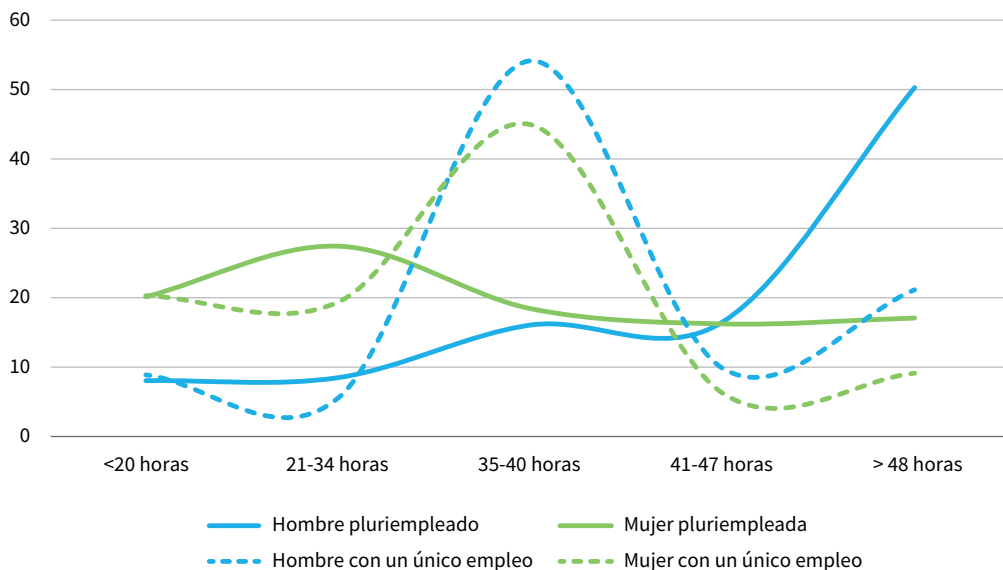
Cuando la distribución de las personas pluriempleadas en los quintiles de renta se analiza por grupos de edad, se aprecia un sesgo de ingresos en favor de los hombres de más edad (figura 6). El quintil de renta más bajo tiene la proporción más elevada de personas pluriempleadas jóvenes: el 41 % de los trabajadores menores de 35 años y el 27 % de los de entre 35 y 49 años se encuentran en este quintil. Por otra parte, el grupo más amplio de personas pluriempleadas de más de 50 años ocupa el quintil de renta más alto (24 %).

Desde el punto de vista tanto de la edad como del género, para todas las cohortes de edad de las mujeres, hay más en el quintil inferior que en ningún otro quintil. En el caso de los hombres, el mayor grupo de personas mayores de 35 años se encuentra en el quintil de renta más alto, mientras que el mayor grupo de personas menores de 35 años se encuentra en el segundo quintil más alto. Sin embargo, entre los hombres se aprecia cierta polarización. El quintil inferior es mayor que el segundo y el tercero más bajo combinados y es considerablemente superior en el caso de los jóvenes que en el caso de los hombres mayores de 35 años.

Tiempo de trabajo

La cantidad de horas que suelen trabajar las personas cuando combinan una serie de empleos remunerados puede dar lugar a problemas de salud y relacionados con el bienestar puesto que las largas jornadas laborales son causa de graves problemas de salud, como las enfermedades cardiovasculares. Por otra parte, las largas jornadas de trabajo también pueden incrementar el riesgo de cometer errores, lo que puede provocar perjuicios a los propios trabajadores, a sus compañeros o, incluso, a terceras partes, como clientes o pacientes. Las largas jornadas de trabajo también afectan a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las personas y a la posibilidad de descansar y disfrutar de otros ámbitos de la vida. El análisis de esta sección está centrado en las cuestiones relativas al tiempo de trabajo de las personas en su empleo principal. Se centra en las personas pluriempleadas cuyo segundo empleo es regular y sustancial, lo que significa como mínimo una hora de trabajo habitual a la semana en ese empleo. Alrededor del 3 % de los trabajadores que respondieron a la sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2015 encajan en este perfil (hay otro 5 % que pueden tener otros trabajos remunerados aparte de su trabajo principal, pero no se incluyen en el análisis).

Figura 7: Distribución de los trabajadores en función de las horas de trabajo habituales de las personas con un único empleo y de las personas pluriempleadas (%), por sexo, EU-27 y Reino Unido, 2015



Nota: El gráfico muestra las horas de trabajo en el empleo principal de las personas con un único empleo y las horas de trabajo en el empleo principal y en el segundo empleo para las personas pluriempleadas.

Fuente: EWCS 2015

Contraste entre los patrones masculinos y femeninos

Los patrones del tiempo de trabajo que presentan un componente de género y que se observan entre las personas con un solo empleo se reproducen en cierta medida entre las personas pluriempleadas. La mayor parte de las personas con un único empleo trabajan en torno a entre 35 y 40 horas semanales; hay un mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial (menos de 35 horas semanales), mientras que hay un porcentaje mayor de hombres que trabajan 41 horas a la semana o más. Sin embargo, entre las personas pluriempleadas, la concentración no se produce en torno a la media de horas de trabajo (35-40 horas), sino más bien en los extremos de las distribuciones. Casi la mitad de las mujeres pluriempleadas trabajan habitualmente menos de 35 horas por semana en total, mientras que la mitad de los hombres pluriempleados trabajan, en total, 48 horas o más (figura 7). Las mujeres pluriempleadas tienen mucha más probabilidad de tener trabajos a tiempo parcial con duración breve o muy breve en ambos empleos que sus colegas

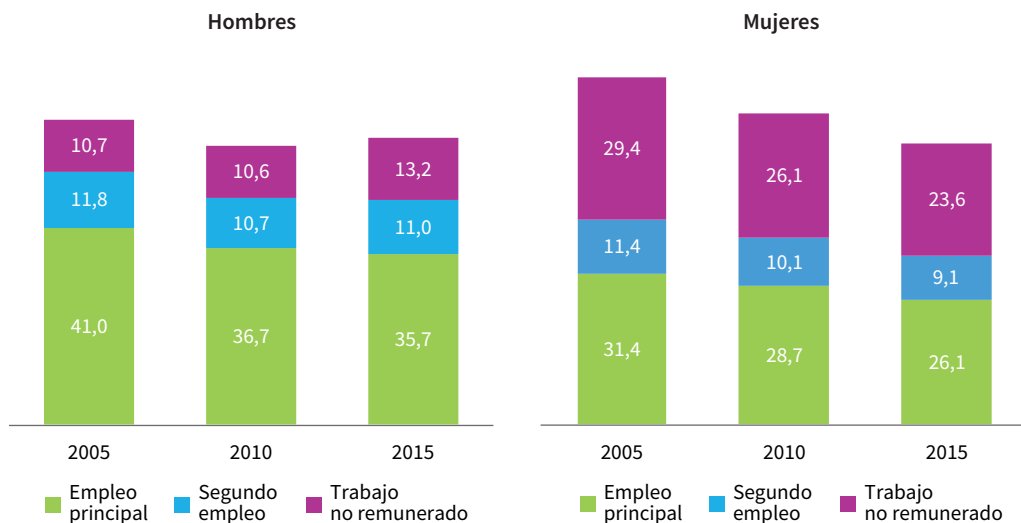
masculinos, entre los que resulta mucho más habitual trabajar por encima del límite de 48 horas por semana establecido en la Directiva sobre el tiempo de trabajo.

En 2005, la media del total de horas de trabajo declaradas por las personas pluriempleadas disminuyó de aproximadamente 52 horas, en el caso de los hombres, y 41 horas, en el caso de las mujeres, a 45 y 35 horas por semana, respectivamente, en 2015. Esto es resultado no solo de una disminución de la media de horas dedicadas al trabajo principal, sino también al segundo empleo en el caso de las mujeres.

Trabajo no remunerado

Resulta también interesante el hecho de que el tiempo dedicado por término medio al trabajo no remunerado (que incluye el tiempo invertido en compromisos privados y familiares) indicado por los hombres pluriempleados aumentó entre 2010 y 2015, mientras que ha ido disminuyendo en el caso de las mujeres pluriempleadas desde 2005 (figura 8). En general, en 2015, hombres y

Figura 8: Promedio de horas de trabajo semanales habituales en el empleo principal y en el segundo empleo y en el trabajo no remunerado, desglosado por sexo, EU-27 y Reino Unido, 2005-2015



Nota: El trabajo no remunerado abarca el tiempo invertido en las tareas domésticas, el cuidado de los niños, el cuidado de los adultos, las actividades de voluntariado, las actividades políticas y la formación.

Source: EWCS 2005, 2010, 2015

mujeres pluriempleados dedicaron un número similar de horas a realizar trabajo remunerado y no remunerado (en torno a 60 por semana). Sin embargo, el porcentaje temporal consagrado al trabajo no remunerado siguió estando acusadamente sesgado en función del género, ya que las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres. El hombre pluriempleado medio de la UE dedica el 22 % de su tiempo laboral a realizar trabajo no remunerado, mientras que su equivalente femenino dedica casi tanto tiempo a su trabajo no remunerado (40 %) como a su principal trabajo (44 % del total).

Jornadas largas y sin descanso

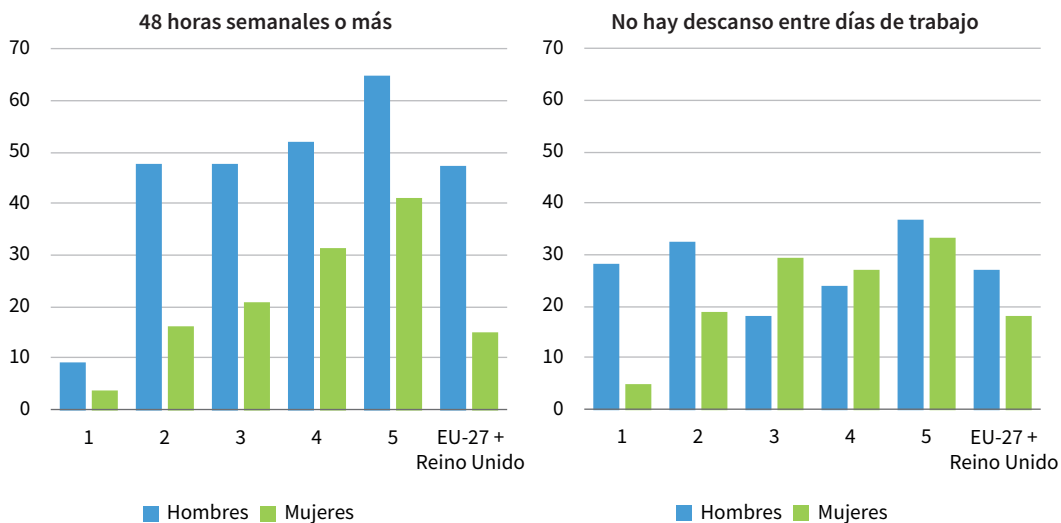
El objetivo de la Directiva sobre el tiempo de trabajo es proteger la salud y la seguridad de los trabajadores mediante la limitación de las horas de trabajo, pero casi un tercio de las personas pluriempleadas afirma trabajar habitualmente 48 horas a la semana o más. La Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) pone de manifiesto asimismo que este grupo tiende más a trabajar durante largas jornadas (más de 10 horas al día) y con horarios atípicos (turnos de noche, sábados y domingos) que las personas que tienen un único empleo. Numerosas investigaciones, incluidas las realizadas por Eurofound, han demostrado que las jornadas largas u horarios atípicos, o ambos, pueden dañar la salud y el

bienestar de los trabajadores, y está demostrado que aumentan el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, fatiga, reducción de la cantidad y la calidad del sueño, ansiedad, depresión y trastornos gastrointestinales.

El desglose por sexo apunta a que el porcentaje de personas que realiza largas jornadas laborales es mucho más elevado en el caso de los hombres (50 %) que en el de las mujeres (17 %). La figura 9 muestra que los porcentajes de personas pluriempleadas que realizan largas jornadas de trabajo aumentan con los ingresos, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, de manera que el 41 % de las mujeres y el 65 % de los hombres pluriempleados en el quintil de renta superior trabajan 48 horas o más a la semana.

Intuitivamente, podría pensarse que este grupo está conformado en su mayoría por profesionales autónomos, ya que, en general, las personas que trabajan por cuenta propia tienden a afirmar que sus jornadas de trabajo son más largas, y las disposiciones de la Directiva no les son de aplicación. No obstante, es preocupante observar que, entre las personas pluriempleadas que sostienen que realizan largas jornadas laborales, el 57 % son empleados en su principal puesto de trabajo: un 59 % y un 51 %, respectivamente, de hombres y mujeres con varios empleos.

Figura 9: Porcentajes de personas pluriempleadas con modelos de jornadas laborales de mayor riesgo (%), por quintiles de renta y sexo, EU-27 y Reino Unido, 2015



Nota: Los números situados por debajo del eje x se refiere a quintiles.

Fuente: EWCS 2015

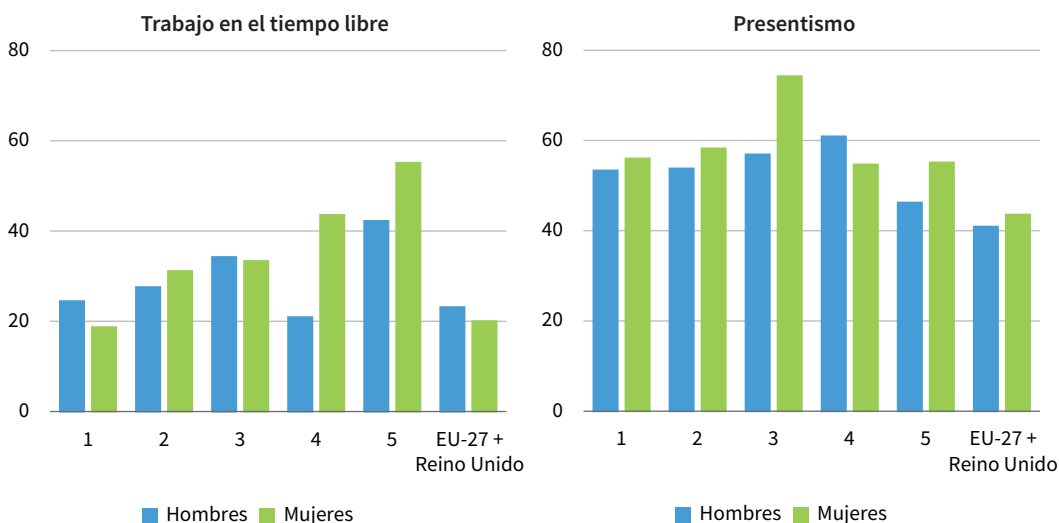
Además, y de nuevo en el contexto de la Directiva, es más probable que las personas pluriempleadas no disfruten de las 11 horas de descanso necesarias entre dos días laborales. Como muestra la figura 9, el número de hombres pluriempleados en los extremos inferior y superior de la escala de ingresos que sostienen carecer de ese período de descanso es mayor que la media de la UE. Lo mismo ocurre con las mujeres pluriempleadas, salvo las que se encuentran en el quintil inferior. Los hombres y las mujeres pluriempleadas que se encuentran en el extremo superior de la escala de ingresos son los más propensos a perder este período de descanso: el 37% y el 33%, respectivamente, frente a un 27% y un 18%, respectivamente, del conjunto de la población activa.

Equilibrio entre el trabajo y la vida personal

Determinadas características de la jornada laboral indican que entre las personas pluriempleadas la conciliación de la vida profesional y la vida privada es peor que entre las personas monoempleadas. Tienen a notificar que su jornada laboral es menos regular², que se les informa con poca antelación de que deben ir a trabajar y que trabajan en su tiempo libre para satisfacer las demandas del trabajo. También propenden más a trabajar cuando están enfermas (presentismo). El trabajo durante el tiempo libre varía en función de los ingresos y es especialmente habitual entre las mujeres dentro de los quintiles de renta más elevada y entre los hombres que se encuentran en el quintil superior. El presentismo no parece guardar relación con los ingresos y en general es muy superior a la media (figura 10).

² Una alta regularidad quiere decir trabajar el mismo número de horas al día y a la semana, el mismo número de días a la semana, y tener horas fijas de inicio y fin.

Figura 10: El trabajo durante el tiempo libre y el presentismo entre las personas pluriempleadas (%), por quintiles de renta y sexo, EU-27 y Reino Unido, 2015



Nota: El primer gráfico muestra el porcentaje de encuestados que sostienen que han trabajado en su tiempo libre al menos varias veces al mes. El presentismo significa estar presente en el trabajo cuando se está enfermo. Los números que se encuentran bajo el eje x se refieren a quintiles.

Fuente: EWCS 2015

Calidad del trabajo

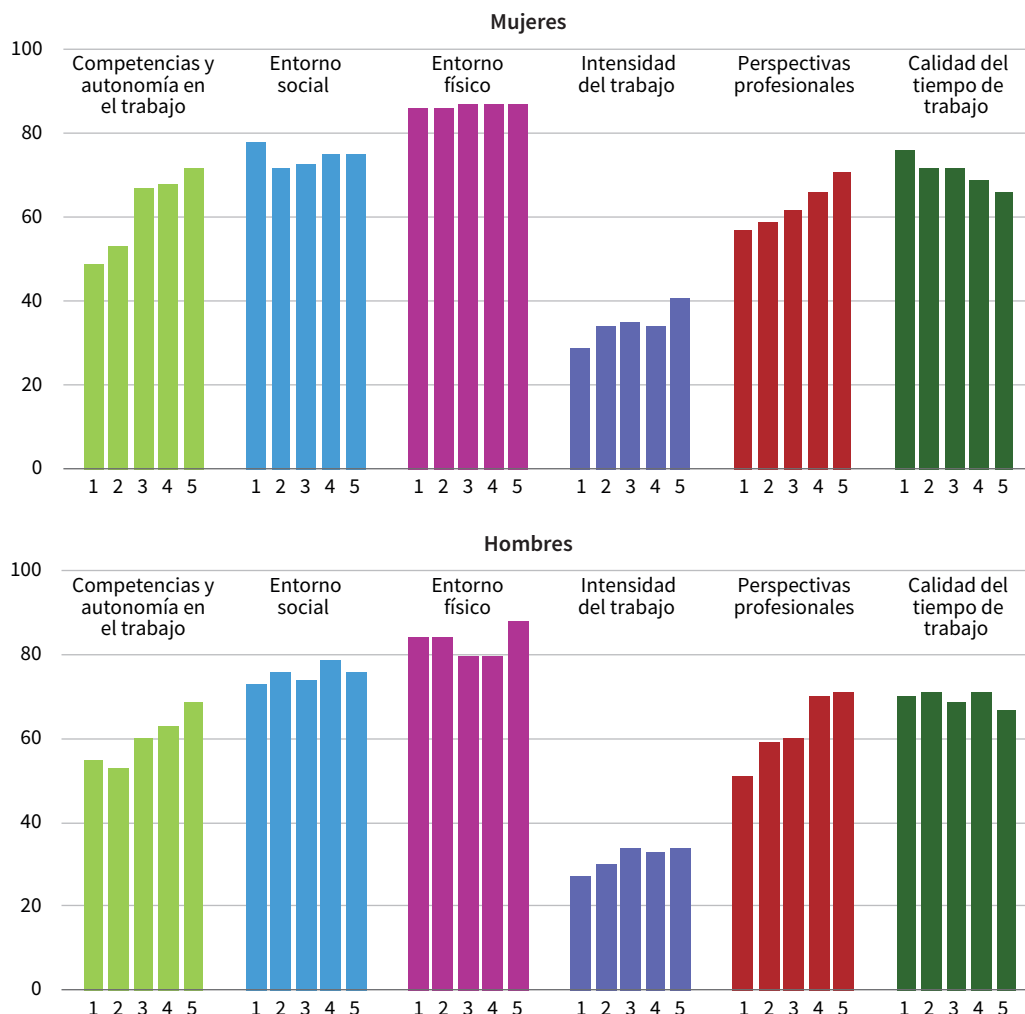
A continuación, se examinan las condiciones laborales de las personas pluriempleadas, que se evalúan basándose en las siete dimensiones clave de la calidad del empleo que ha establecido Eurofound, como se indica a continuación:

- **Competencias y autonomía en el trabajo:** las oportunidades de que los trabajadores sean autónomos, pongan en práctica sus capacidades, participen en la organización y se desarrollen profesionalmente.
- **Entorno social:** el grado en que los trabajadores experimentan tanto relaciones sociales de apoyo como comportamientos sociales adversos.
- **Entorno físico:** el grado en que los trabajadores están expuestos a riesgos físicos y ambientales en el trabajo.

- **Intensidad de trabajo:** el nivel de tiempo, carga y exigencias emocionales que ejercen presión sobre los trabajadores.
- **Perspectivas:** el grado de seguridad en el empleo y oportunidades para progresar en la carrera profesional.
- **Calidad del tiempo de trabajo:** la duración, la planificación y la flexibilidad en relación con la organización del tiempo de trabajo.
- **Ingresos:** los ingresos procedentes del trabajo.

El análisis comienza con la medición de las experiencias de los trabajadores en las seis primeras dimensiones de su principal empleo, utilizando índices que se sitúan entre 0 y 100. Los grupos obtienen puntuaciones según el quintil de renta. En el caso de cinco dimensiones, cuanto mayor sea la puntuación, mejor será la calidad del empleo. La excepción es la intensidad del trabajo, en la que las puntuaciones más bajas representan una mejor calidad del empleo. La figura 11 muestra los resultados, que representan la calidad del empleo de las mujeres y los hombres pluriempleados en cinco quintiles de renta.

Figura 11: Calidad del empleo de las personas pluriempleadas, por sexo y por quintil de renta, EU-27 y Reino Unido, 2015



Notas: El gráfico muestra las puntuaciones en una escala de 0 a 100. Las barras representan los cinco quintiles de renta y se numeran de conformidad con ellos.

Fuente: EWCS 2015

Cabe destacar una serie de conclusiones.

Las competencias y la autonomía en el trabajo aumentan con la renta tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Esta puntuación es más elevada en el caso de las mujeres que en el de los hombres en los quintiles superiores, lo que significa que las mujeres pluriempleadas que se encuentran en el extremo superior de la escala de ingresos hacen un mejor uso de sus capacidades en el empleo que sus homólogos masculinos. Al mismo tiempo, las mujeres en el quintil de renta inferior obtienen la puntuación más baja con respecto a este índice.

La intensidad del trabajo aumenta con la renta tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Sin embargo, parece que las mujeres pluriempleadas pagan un precio más alto por encontrarse en el extremo superior de la escala de ingresos: las mujeres en el quintil superior comunican un mayor nivel de intensidad en el trabajo (41 puntos), mucho mayor que sus homólogos masculinos en la misma horquilla de ingresos (34) y que la mano de obra femenina en su conjunto (33).

Las **perspectivas** también aumentan con los ingresos y son muy superiores a la media en el caso de las personas con mayores ingresos.

Las puntuaciones de las personas pluriempleadas en el **entorno social y el entorno físico** no difieren mucho de las de la mano de obra en su conjunto y no varían en gran medida con los ingresos.

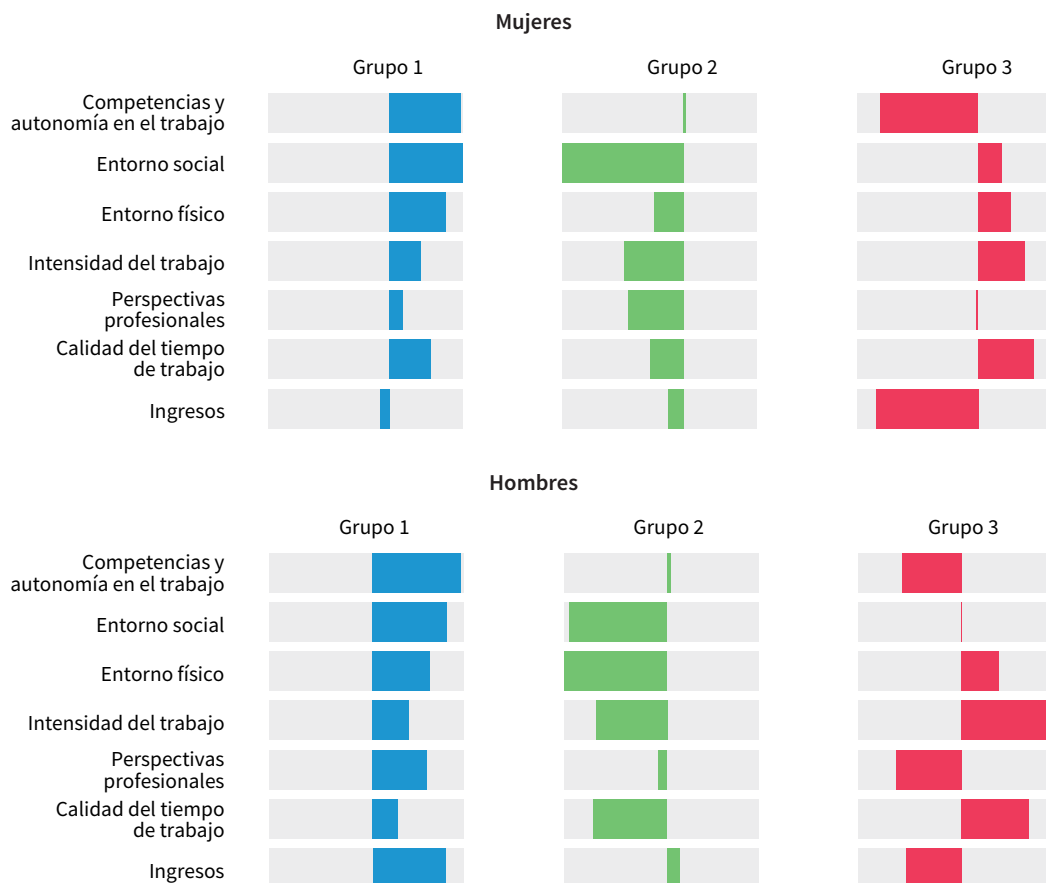
Por el contrario, la **calidad del tiempo de trabajo** parece deteriorarse con los ingresos, especialmente en el caso de las mujeres. Los trabajadores de los quintiles de renta inferiores obtienen mejores puntuaciones por término medio, pero las puntuaciones son significativamente más bajas en el extremo

superior de la escala de ingresos. Esta conclusión confirma que, si bien tener un segundo empleo puede empujar a los trabajadores hacia grupos de renta más elevada, se asocia a jornadas laborales más prolongadas y a horarios irregulares en el empleo principal.

Perfiles de calidad del empleo

Para identificar pautas en la calidad del empleo de las personas pluriempleadas, en el análisis se han agrupado las personas que obtienen puntuaciones similares a lo largo de las siete dimensiones de la calidad del empleo. Este ejercicio ha dado lugar a tres grupos principales, como se ilustra en la figura 12.³

Figura 12: Perfiles de calidad del empleo principal de las personas pluriempleadas, por sexo



Notas: El gráfico muestra puntuaciones z. El eje vertical representa la media de la población activa total. Las barras situadas a la derecha del eje representan valores por encima de la media, mientras que las barras situadas a la izquierda representan valores por debajo de la media. La intensidad del trabajo se invierte, de modo que las barras a la derecha del eje representan valores por debajo de la media, mientras que las barras a la izquierda representan valores superiores a la media.

Fuente: EWCS 2015

³ Se ha realizado un análisis de clase latente en todas las personas encuestadas en la EWCS que declararon tener un segundo trabajo remunerado regular con un total de horas de trabajo habituales notificado (incluidos el empleo principal y el segundo empleo) de hasta 100 horas a la semana.

Grupo 1

El grupo 1 está compuesto principalmente por trabajadores con un alto nivel de formación que desempeñan profesiones altamente cualificadas y no manuales. Aproximadamente el 49 % de los hombres y el 35 % de las mujeres con varios empleos se encuentran en esta situación. Suelen encontrarse en las categorías laborales de profesionales, directivos, técnicos y profesionales asociados, así como de personal auxiliar administrativo. En este grupo, los trabajadores declaran hacer un uso de sus capacidades muy superior a la media y disfrutar de óptimos entornos físicos y sociales. Las perspectivas parecen más limitadas en el caso de las mujeres, lo cual podría ser el resultado de una mayor inseguridad laboral o de menos oportunidades de avanzar en la carrera profesional. Además, los ingresos de las mujeres pertenecientes a este grupo son inferiores a la media, a diferencia de sus homólogos masculinos, cuyo nivel de ingresos es muy superior a la media. Sin embargo, si tomamos los tres grupos, son las mujeres que forman parte de este las que registran los mejores ingresos.

Gran parte de los hombres incluidos en este grupo tienen más de 50 años y se concentran en el quintil de renta superior y en el segundo quintil de renta más elevada. Alrededor de uno de cada cuatro trabajan por cuenta propia, el mayor porcentaje de trabajadores autónomos varones de todos los grupos. Los sectores de actividad más habitual, según la clasificación de la NACE, son el comercio mayorista y minorista, la industria manufacturera y la educación. Su horario es superior al de la semana de trabajo convencional, con una media de 44 horas a la semana. Los hombres incluidos en este grupo son los que obtienen la puntuación más elevada en relación con el bienestar subjetivo.

La mayoría de las mujeres tienen entre 35 y 49 años, y el 55 % se encuentran en los dos quintiles de renta inferiores. Trabajan principalmente en el ámbito de la salud, el trabajo social y la educación. Alrededor del 60 % tienen estudios superiores. A pesar de la aparente buena calidad del empleo, el 30 % tiene problemas para llegar a fin de mes.

Así pues, a pesar de que las mujeres y los hombres que conforman este grupo comparten profesiones, educación y condiciones generales similares, existe una gran brecha de género en materia de ingresos.

Grupo 2

El segundo grupo está formado por personas pluriempleadas cuyos trabajos principales se caracterizan por una calidad muy deficiente del empleo. Se trata del grupo más joven y en el que es mayor la proporción de personas solteras sin hijos. Aproximadamente el 34 % de las mujeres y el 35 % de los hombres pluriempleados se encuentran en esta situación. Obtienen una puntuación inferior a la media en todas las dimensiones referidas a la calidad del empleo, excepto en el caso de las competencias y la autonomía en el trabajo para ambos sexos, y de los ingresos en el caso de los hombres. El entorno social, la intensidad del trabajo y las perspectivas son especialmente bajos para las mujeres, mientras que sus homólogos masculinos también obtienen una calificación deficiente en relación con el entorno físico y la calidad del tiempo de trabajo. El número total de horas de trabajo, incluidos el trabajo principal y el segundo empleo, es superior a la media: 39 horas a la semana entre las mujeres y 47 horas entre los hombres.

Curiosamente, las mujeres en este grupo presentan un perfil similar al del primero, por lo que se refiere a la ocupación y el sector: el 41 % trabajan en el ámbito de la salud y el trabajo social, y los dos grupos laborales más numerosos están formados por profesionales y técnicos y profesionales asociados. Sin embargo, apenas hay directivos; en su lugar, es mucho mayor la proporción que trabaja en los servicios y las ventas (21 %) y en profesiones elementales (17 %).

En el caso de los hombres, este grupo es mucho más heterogéneo. Incluye a personas que trabajan en profesiones manuales y no manuales, tanto de bajas como de altas cualificaciones. Está compuesto por profesionales, trabajadores de servicios y de ventas, operadores de instalaciones y máquinas, y operarios y artesanos de las artes mecánicas y de otros oficios de diversos sectores. Aunque la mitad se encuentran en los dos quintiles de renta superiores, el 20 % corresponde al quintil inferior.

Grupo 3

En el tercer grupo, algunos aspectos de la calidad del empleo son en su mayoría positivos: la calidad del tiempo de trabajo es buena, la intensidad del trabajo es baja y el riesgo físico es limitado. El entorno social también es bueno para las mujeres. Sin embargo, los empleos del grupo 3 ofrecen poco en términos de desarrollo de capacidades

y autonomía, y los ingresos son muy bajos; mucho más en el caso de las pluriempleadas que en el de los pluriempleados. Las perspectivas se sitúan en torno a la media en el caso de las mujeres, pero empeoran en el caso de los hombres. Este grupo comprende el 31 % de las mujeres pluriempleadas, pero solo el 16 % de los hombres pluriempleados.

Aproximadamente el 85 % de las mujeres y el 77 % de los hombres incluidos en este grupo tienen un nivel de educación secundaria. El porcentaje de mujeres de 50 años o más (29 %) es muy inferior al de sus homólogos masculinos (47 %). Resulta preocupante el porcentaje relativamente elevado de familias monoparentales: el 23 % de las mujeres y el 16 % de los hombres en este grupo crían solos a sus hijos. Ambos sexos tienden a trabajar menos horas que la media: el 53 % de los hombres trabajan 33 horas o menos por semana en su empleo principal y en el segundo, mientras que el 63 % de las mujeres trabaja menos de 30 horas.

De las mujeres comprendidas en este grupo, el 41 % trabajan en ocupaciones elementales, mientras que un 40 % adicional trabaja en empleos poco cualificados, no manuales, como empleadas administrativas, o de servicios y de ventas, por ejemplo. En cuanto al sector, el 19 % trabajan en la industria manufacturera, el 13 % trabajan en el comercio

al por mayor y al por menor, y el 24 % trabajan en el sector inmobiliario.

De los hombres, el 32 % se encuentran en la categoría de operadores de instalaciones y máquinas, el 27 % son técnicos y profesionales de nivel medio, mientras que el 16 % trabajan en ocupaciones elementales. En cuanto al sector, la mayoría trabajan en la educación (22 %) o en la amplia categoría de otros servicios (20 %), que abarca, por ejemplo, las actividades asociativas y la reparación de ordenadores y de artículos personales y de uso doméstico. Otro 13 % trabaja en la administración pública.

¿Qué nos dice la elaboración de perfiles?

El ejercicio de agrupación confirma los perfiles sesgados por género de las personas pluriempleadas. Si bien las mujeres se distribuyen de manera uniforme entre los tres grupos, casi la mitad de los hombres se concentra en empleos con una calidad comparativamente buena. El porcentaje de hombres en el grupo de ingresos muy bajos es aproximadamente la mitad que el de las mujeres. En ambos casos, alrededor de un tercio de las personas pluriempleadas se encuentran atrapadas en empleos de muy baja calidad.



Indicadores políticos

El pilar europeo de derechos sociales ofrece la oportunidad de dar respuesta a las desventajas del pluriempleo.

El pluriempleo presenta numerosas facetas, algunas positivas, otras negativas. Puede funcionar como trampolín para la promoción profesional, para iniciar una nueva carrera profesional o como estrategia para desarrollar la propia empresa. También puede ser una consecuencia de la inadecuación de los ingresos debido a unos salarios bajos o a un número insuficiente de horas de trabajo. Independientemente de ello, los datos de la EWCS muestran que la calidad del empleo en un porcentaje significativo de personas pluriempleadas es muy deficiente, bien en general, bien en algunos aspectos de sus empleos principales. Esto significa que estos trabajadores corren el riesgo de acumular una mala calidad del empleo en sus diferentes trabajos, lo que en última instancia indica que el objetivo de «más y mejores empleos», perseguido durante más de dos décadas en la UE, es un objetivo en constante evolución.

Las medidas y las políticas relacionadas con el empleo en la UE deben reconocer a las personas pluriempleadas como trabajadores con un empleo remunerado principal que no siempre está asociado a una buena calidad del empleo. El objetivo de las políticas orientadas a mejorar el empleo de todos es evitar la precariedad y la pobreza de las personas con empleo, minimizando al mismo tiempo las condiciones de trabajo que repercuten

negativamente en la salud física y mental y en el bienestar de los trabajadores. De ello se deduce que tales políticas evitarían situaciones en las que los trabajadores asumirían un segundo empleo para superar las malas condiciones de trabajo. Los bajos ingresos constituyen una preocupación evidente, ya que la mitad de las personas pluriempleadas se encuentran en los dos quintiles de renta inferiores. Los debates vigentes sobre los salarios mínimos y el desarrollo de medidas para aplicar el pilar europeo de derechos sociales constituyen importantes oportunidades para hacer frente al problema de las malas condiciones de trabajo.

Las normativas relativas al tiempo de trabajo no protegen a numerosas personas pluriempleadas

La Directiva sobre el tiempo de trabajo establece, en principio, un límite de 48 horas de trabajo semanales (que puede establecerse como promedio para intervalos de 4, 6 o 12 meses) y un período mínimo de descanso de 11 horas entre dos días laborables (que puede suprimirse en determinadas circunstancias). Estas disposiciones se han establecido, entre otras, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Sin embargo, el gran porcentaje de personas pluriempleadas, especialmente entre las personas con un mayor nivel de ingresos, que no cumple la normativa, parece pasar inadvertida. Esto no constituiría una infracción de la Directiva si todos fuesen trabajadores por cuenta propia, a

los que no se aplica la normativa. Sin embargo, la mayoría de las personas pluriempleadas que declaran realizar largas jornadas laborales son empleados por cuenta ajena en su empleo principal, lo que plantea interrogantes sobre la eficacia de los mecanismos de aplicación vigentes.

El pluriempleo también va asociado generalmente a horarios de trabajo atípicos, a la utilización del tiempo libre para satisfacer la demanda de trabajo y al presentismo. Dada la importancia de realizar un seguimiento de las horas de trabajo para la salud y el bienestar de los trabajadores, resulta de suma importancia analizar cómo puede alcanzarse un enfoque razonable para garantizar el cumplimiento de la normativa, como la Directiva, para quienes recurren a más de un empleo.

Una perspectiva de género es fundamental

El fenómeno del pluriempleo refleja la persistente segregación de género observada en los mercados laborales, donde las mujeres se encuentran en una situación muy desfavorable. Cualquier avance previsto en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo requiere el reconocimiento del pluriempleo y de su dimensión de género. Los motivos que llevan a los hombres y a las mujeres a tener varios empleos son diferentes. Mientras que la mayoría de los hombres pluriempleados se encuentra en el extremo superior de la distribución de la renta, gracias a su empleo principal, y presentan una tendencia a trabajar durante largas jornadas en ambos puestos de trabajo, la mayoría de las mujeres pluriempleadas se encuentran en el tramo de renta más bajo y emplean menos tiempo en el empleo remunerado.

Resulta fundamental seguir utilizando una lente de género para seguir analizando la evolución y las medidas en el mundo laboral a fin de que los responsables políticos diseñen

medidas y actuaciones que aborden y reduzcan las desigualdades entre hombres y mujeres. Eurofound seguirá aportando su contribución a estos debates, presentando datos y análisis que tengan en cuenta las diferencias que experimentan mujeres y hombres en el lugar de trabajo con los datos de la EWCS, por ejemplo.

Este creciente fenómeno debe ser objeto de un estrecho seguimiento

Resulta esencial realizar el seguimiento de la evolución del pluriempleo, no solo desde el punto de vista cuantitativo, sino también cualitativo, en relación con la calidad del empleo que aprecian los trabajadores en sus diferentes empleos. El fenómeno del pluriempleo sigue representando un porcentaje limitado de la mano de obra en Europa (alrededor del 3,6 % de los hombres empleados y el 4,5 % de las mujeres empleadas, según la EPA-UE), pero cada vez es mayor el número de trabajadores que recurren a más de un empleo, especialmente en los 15 países que eran Estados miembros antes de la ampliación de la UE de 2004. Son principalmente mujeres, con un elevado nivel de formación y alta cualificación. Las futuras ediciones de la EWCS contribuirán a arrojar más luz sobre los motivos que explican la existencia del pluriempleo y la calidad del empleo percibida por las personas pluriempleadas en la UE.

Las tendencias anteriores a la crisis de la COVID-19 muestran que el pluriempleo estaba en aumento, y que era razonable suponer que continuaría esta tendencia, vinculada en parte al desarrollo de la tecnología innovadora de la economía de plataformas. Sin embargo, en el momento de redactar el presente informe, la duración de la crisis y sus repercusiones en las economías y en los mercados laborales y, en consecuencia, en el pluriempleo, resultan aún previsibles.



Recursos

Todas las publicaciones de Eurofound están disponibles en www.eurofound.europa.eu

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

Eurofound sobre la «igualdad de género», <http://eurofound.link/genderequality>

Eurofound sobre el «tiempo de trabajo», <http://eurofound.link/workingtime>

Eurofound (2012), *Trends in job quality in Europe*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2015b), *Opting out of the European Working Time Directive*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2017), *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo – Informe de síntesis (actualización de 2017)*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

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

Comisión Europea (2010), *Informe detallado relativo a la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo («la Directiva sobre el tiempo de trabajo»)*, documento de trabajo de los servicios de la Comisión, COM (2010) 802 final, Bruselas.

Comisión Europea (2017), *Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*, 2017/C 165/01, Bruselas.

Comisión Europea (2020), *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Europa social fuerte para unas transiciones justas*, COM(2020) 14 final, Bruselas.

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 de su centro más próximo en: <http://europa.eu/contact>

Por teléfono o por correo electrónico

Europe Direct es un servicio que le ayudará a encontrar respuestas a sus preguntas sobre la Unión Europea.

- a través de una llamada gratuita: 00 800 6 7 8 9 10 11 (puede que algunos operadores le cobren por estas llamadas),
- al siguiente número estándar: +32 22999696
- por correo electrónico a: <http://europa.eu/contact>

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: <http://europa.eu>

Publicaciones de la Unión Europea

Puede descargar o solicitar publicaciones gratuitas y de pago de la Unión Europea en EU Bookshop: <http://publications.europa.eu/eubookshop>. Si desea obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas, póngase en contacto con Europe Direct o su centro de información local (véase <http://europa.eu/contact>).

Derecho de la Unión y documentos conexos

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación de la UE desde 1951 en todas las versiones lingüísticas oficiales, consulte EUR-Lex en: <http://eur-lex.europa.eu>

Datos abiertos de la Unión Europea

El portal de datos abiertos de la Unión Europea (<http://data.europa.eu/euodp/es>) permite acceder a conjuntos de datos de la Unión. Los datos pueden descargarse y reutilizarse de forma gratuita, tanto para fines comerciales como no comerciales.

Aunque solo un pequeño porcentaje de la mano de obra de la UE tiene más de un empleo, merece la pena comprender mejor el fenómeno, no solo porque va gradualmente en aumento, sino también por el impacto que puede tener en la salud y el bienestar de los trabajadores y por la información que ofrece sobre el mercado laboral. Si bien el pluriempleo puede tener aspectos positivos (por ejemplo, puede servir de trampolín para el desarrollo profesional), también puede tener consecuencias indeseables para la salud mental y física de los trabajadores cuando implica jornadas laborales muy largas y un deficiente equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. El presente documento normativo examina la prevalencia del pluriempleo en la UE, sus características principales y la calidad del empleo de los trabajadores que lo realizan. Una de las principales conclusiones es que el pluriempleo es diferente para las mujeres y los hombres, y también varía considerablemente con respecto a la edad y los ingresos.

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 y laborales de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.

