Eurofound

Condiciones de trabajo durante la COVID-19: implicaciones para el futuro

Introducción

La pandemia de COVID-19 ha cambiado nuestra forma de vivir y trabajar. Aunque se han dejado de aplicar la mayoría de las medidas adoptadas para frenar la propagación del virus, estas siguen teniendo repercusiones en nuestra vida y en el mundo laboral. El presente informe analiza la vida laboral de la población activa europea en 2021 y sus condiciones de trabajo y calidad del empleo y examina las implicaciones para el futuro. El informe se basa en los datos recopilados en la Encuesta Telefónica Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCTS) de 2021; una encuesta de probabilidad realizada en la EU-27 y en otros nueve países europeos. Eurofound lleva desde 1991 realizando un seguimiento de las condiciones de trabajo en Europa a través de su Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS). La EWCTS se basa en ese trabajo. La recopilación y el análisis de los datos forman parte de la misión de Eurofound de contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo.

Contexto político

a mejora de las condiciones de trabajo es uno de los objetivos de la integración europea desde el Tratado de Roma (1957). Las buenas condiciones de trabajo fueron reconocidas como un requisito previo para el desarrollo de una economía competitiva basada en el conocimiento en la Estrategia de Lisboa (2000) y como esenciales para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la Estrategia Europa 2020. El pilar europeo de derechos sociales, adoptado en 2017, estableció veinte principios para guiar a los Estados miembros «hacia una Europa social fuerte, justa, inclusiva y plena de oportunidades», que se están ejecutando a través de un amplio conjunto de paquetes de medidas, además de planes para una transición justa hacia una sociedad climáticamente neutra y digitalizada. Los cambios futuros repercutirán en la calidad del empleo, el bienestar en el trabajo, la igualdad de género y la capacidad de la población activa para participar en el mercado laboral.

Conclusiones principales

- La EWCTS presentó una serie de conclusiones sobre los aspectos del trabajo que afectan a los trabajadores positivamente (recursos laborales) y negativamente (exigencias del empleo), entre los que se incluyen los siguientes:
  - Peligros físicos y psicológicos: el 71 % de los trabajadores declaró que una de las exigencias físicas más frecuentes en su trabajo eran los movimientos repetitivos de manos y brazos. Casi uno de cada diez trabajadores se había enfrentado a insultos en el trabajo durante el mes anterior a la entrevista.
  - Intensidad del trabajo: el 49 % de los trabajadores declaró que muchas veces trabajaba a un ritmo muy rápido y el 48 % lo hacía con plazos ajustados. Además, el 19 % de los trabajadores declaró que su trabajo implicaba encontrarse con frecuencia en situaciones molestas desde el punto de vista emocional.
  - Tiempo de trabajo: mientras que aproximadamente la mitad de los trabajadores realizaba la semana normal de 35 a 40 horas, alrededor del 19 % trabajaba hasta 48 horas o más por semana. Además, el 21 % de los trabajadores trabajaba de noche.
  - Apoyo social: el 47 % de los trabajadores recurrió al apoyo social de sus compañeros, mientras que el 41 % recibió apoyo de sus responsables.
  - Autonomía: el 54 % de los trabajadores tenía libertad para cambiar el orden de sus tareas, el 51 % pudo cambiar el ritmo de trabajo y el 49 % pudo determinar su método de trabajo.
  - Participación: aproximadamente seis de cada diez trabajadores participaron en la toma de decisiones sobre su trabajo y la organización que los emplea.

- Un índice de calidad del empleo, calculado comparando las exigencias del trabajo con los recursos disponibles, indica que alrededor del 30 % de los trabajadores ocupaba empleos «tensionados», en los que las exigencias superaban a los recursos. Los puestos de trabajo tensionados están asociados a una reducción del bienestar, un menor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, una menor capacidad para llegar a fin de mes, unos niveles más bajos de compromiso laboral y una menor confianza en el lugar de trabajo.
- Los datos confirman hechos bien conocidos en relación con la segregación por género según los sectores, ocupaciones y lugares de trabajo. Solo uno de cada cinco trabajadores estaba empleado en un lugar equilibrado desde el punto de vista del género, y solo un tercio del personal directivo eran mujeres.
- En los datos se destacaron las disparidades de género en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado. Los hombres dedicaron casi seis horas más a la semana que las mujeres a trabajos remunerados, mientras que las mujeres dedicaron trece horas más al trabajo no remunerado que los hombres;
- Muchos trabajadores se encontraban en situaciones de vulnerabilidad: el 26 % declaró tener dificultades para llegar a fin de mes, el 17 % no podía predecir sus ingresos en los próximos tres meses y el 11 % consideró que podría perder su empleo en un plazo de seis meses.
- Una quinta parte de los trabajadores de la UE carecía de una estructura formal en su lugar de trabajo que representara sus intereses, mientras que el 12 % de los empleados no contaba con nadie que les representara ni asistían a reuniones periódicas en las que pudieran expresar sus puntos de vista.
- El análisis de los datos de la EWCTS puso de relieve las diferentes experiencias de trabajo durante la pandemia en función de las cualidades propias de los trabajadores y del lugar en que trabajan. Parece que las personas que pudieron trabajar desde casa obtuvieron mejores resultados, aunque trabajaron muchas horas y soportaron altos niveles de intensidad laboral. Por el contrario, los trabajadores en primera línea tuvieron unos resultados peores en varios aspectos: la intensidad del trabajo fue habitual en este grupo y fue mayor la proporción de trabajadores que se sintieron no reconocidos por su trabajo.

Indicadores políticos

- Las conclusiones de la EWCTS confirman la necesidad reiterativa de elaborar una política que aborde diversas cuestiones recurrentes que se dan en el ámbito de las condiciones de trabajo. Entre ellas, la vulnerabilidad de algunas situaciones laborales; la falta de representación formal de los empleados en algunos lugares de trabajo; la necesidad de promover la participación de los trabajadores cuando se producen cambios en el lugar de trabajo; la necesidad de garantizar ingresos dignos y previsibles del trabajo; y las largas jornadas de trabajo y los desequilibrios entre la vida laboral y la vida privada.
- La encuesta proporciona evidencias de la persistencia de las desigualdades de género en el empleo, el trabajo y la interacción entre vida laboral y vida familiar. La segregación en el empleo (sectorial, profesional y en el lugar de trabajo) y la distribución desigual del trabajo remunerado y no remunerado limitan la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y restringen sus oportunidades profesionales, lo que afecta a su seguridad financiera actual y futura. Esto exige redoblar los esfuerzos para eliminar los estereotipos que limitan lo que hacen los hombres y las mujeres y aplicar políticas para promover el reparto equitativo del trabajo remunerado y no remunerado en los hogares.
- Una buena calidad del empleo contribuye al bienestar y al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Protege la salud y garantiza que el estado de salud no sea un obstáculo para trabajar, lo que, a su vez, promueve la sostenibilidad del trabajo a lo largo de la vida. El papel de la calidad del empleo en el apoyo al compromiso laboral y la sostenibilidad financiera del trabajo demuestra que una mejor calidad del empleo no solo es un objetivo en sí mismo, sino que es fundamental para alcanzar otros objetivos políticos importantes, como la mejora del nivel de vida y la contribución al rendimiento económico de las empresas. Esta centralidad de la calidad del empleo a la hora de dar respuesta a una amplia gama de retos políticos clave sugiere que debe integrarse en las políticas de la UE.
- Las conclusiones de la EWCTS indican que trabajar desde casa, que en gran medida ha dado lugar a fórmulas de trabajo híbridas desde la pandemia, no está exento de inconvenientes. Será necesario adaptar las prácticas de gestión y las formas de organización del trabajo para apoyar el desarrollo de un trabajo híbrido de alta calidad. Centrarse en el desarrollo de sus capacidades de evaluación de riesgos en el lugar de trabajo permitiría a las empresas garantizar la organización del trabajo y el suministro de equipos adecuados para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores cuando trabajan a distancia.

Más información

El informe *Condiciones de trabajo durante la COVID-19: las implicaciones para el futuro* están disponibles en https://eurofound.link/ef22012

Directora de investigación: Agnès Parent-Thirion

information@eurofound.europa.eu