

TRABAJO FIN DE GRADO
Facultad de Derecho
Grado en Relaciones Laborales
Universidad de La Laguna
Curso 2020/2021
Convocatoria: Julio

[FACTORES DE RIESGO Y FACTORES DE PROTECCIÓN DEL TRABAJO EN
TIEMPOS DE CRISIS]
[Risk factors and protective factors at work in times of crisis]

Realizado por el alumno/a D.... Claudia Mederos Delgado.

Tutorizado por el Profesor/a D... Marta Teresa Soriano Torres.

Departamento: Derecho Constitucional, Ciencia Política y Filosofía del Derecho.

Área de conocimiento: Filosofía del Derecho.

ABSTRACT

The crisis in the world of work is affected by powerful forces influencing the labour market. Forces such as technology or flexible working make the labour market collapse for a large part of the population such as company employees, but on the other hand these factors also benefit the companies that apply them to some extent. It is therefore important to look at how these concepts influence the market and can increase unemployment levels and encourage precarious work, and at the same time to analyse other factors that could benefit the lives of citizens as workers, such as the great debate on the four-day working week and how it positively influences both companies and their employees, referring to the skills it produces and significantly raises productivity.

Key Words: Labour market, precarious work, unemployment.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La crisis del mundo del trabajo se ve afectada por unas fuerzas poderosas que influyen en el mercado laboral. Fuerzas como la tecnología o el trabajo flexible hacen que el mercado de trabajo se desmorone para una gran parte de la población como pueden ser los empleados de las empresas, pero por otro lado estos factores también benefician a las empresas que las aplican en cierta medida. Para ello es importante observar cómo estos conceptos influyen en el mercado y pueden incrementar los niveles de desempleo y fomentar el trabajo precario y a su vez analizar otros factores que podrían beneficiar la vida de los ciudadanos como trabajadores, como puede ser, el gran debate de la jornada laboral de cuatro días semanales y cómo influye positivamente tanto para las empresas como para los empleados de esta, haciendo referencia a las habilidades que esta produce y eleva de manera significativa la productividad.

Palabras clave: Mercado laboral, trabajo precario, desempleo.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	2
2. ANTECEDENTES SOCIOLABORALES DE LAS CRISIS LABORALES EN ESPAÑA.	3
2.1 ¿Qué es una crisis laboral?.....	4
3. FACTORES DE RIESGO QUE DESENCADENAN UNA CRISIS SOCIOLABORAL.	5
3.1. – La robotización.	5
3.2. – La COVID-19.	7
3.3. – El trabajo informal.	10
3.4. – Reducción de costes laborales.	11
3.5. – Flexibilidad laboral.	13
4. FACTORES DE PROTECCIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE LAS CRISIS SOCIOLABORALES	16
4.1. – Jornada laboral de 4 días semanales.	16
4.2. – Las políticas de creación de empleo	20
5. CONCLUSIONES	22
6. BIBLIOGRAFÍA	25

1. INTRODUCCIÓN.

Durante una gran parte de la historia el trabajo ha sido una parte esencial en la vida de los ciudadanos el cual les ha hecho desarrollar una serie de habilidades, destrezas y capacidades. El trabajo es un rol básico y central en la vida para los seres humanos debido al tiempo que dedicamos a trabajar y nos permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y por la interrelación que tiene con las otras áreas de la vida.

El hecho de trabajar puede traer unos beneficios para los ciudadanos que aporten a su vida sentirse más satisfechos con uno mismo, mejorar su estado mental, estar mas motivado o ser mas productivo en la vida. El trabajo ayuda a las personas a crear una rutina y produce una actividad que es propicia para la sociabilización y formación de identidades tanto colectivamente como de forma individual.

Por otro lado, también produce una serie de efectos negativos en los ciudadanos según cada persona se tome este tipo de labor y en la situación que se encuentre en su vida laboral, como puede ser, el insomnio, la depresión, el sedentarismo, estos son factores que afectan a la vida de las personas que en épocas de bonanza laboral pueden verse reducidas pero en cuanto llegan momentos de recesión económica aumenta la incertidumbre y es mayor la probabilidad de que este nos haga brotar factores negativos.

Por ello, en situaciones de crisis como las que actualmente nos invaden creando altos niveles de desempleo y aumentando estos conceptos negativos en los ciudadanos es interesante estudiar que existen factores en el mundo que fomentan la crisis en el mundo laboral haciendo de esta manera que existan trabajos mas precarios, flexibles y temporales.

Revisaré los factores que afectan al empleo y por otro lado los factores que lo fomentan para observar el impacto que tiene cada factor sobre el trabajo para los ciudadanos.

2. ANTECEDENTES SOCIOLABORALES DE LAS CRISIS LABORALES EN ESPAÑA.

En menos de 30 años, España ha vivido 3 crisis económicas. La de 1991-1995, la del 2008-2014 y la que vivimos actualmente.

La primera gran crisis.

En 1991 la economía española comenzó a mostrar debilidad, la cifra de parados iba cada vez más en aumento y ni en los periodos de bonanza se frenaba esta tendencia. En el primer trimestre de 1993 se llegó a alcanzar los 3,51 millones de parados en el país, con una tasa del 22,2%.

El 13 de mayo de 1993 España devaluaba su moneda por tercera vez en nueve meses y oficialmente estalló la primera de las tres grandes crisis.

Durante estos años se vivieron momentos difíciles para la ciudadanía española hasta que en el año 1994 el PIB creció un 2,4% y un año después un 5%. Finalmente, en el año 1995, el Partido Popular (PP) gana por primera vez las elecciones en España y se abre paso a un nuevo modelo económico.

La segunda gran crisis.

Durante los años 2008-2014 perdura la segunda gran crisis en España, surge debido a la explosión de la burbuja inmobiliaria, provocando la mayor crisis inmobiliaria en el país. Con los efectos de dicha crisis se han destruido un total de 7,2 millones de puestos de trabajo y esto derivó a la adopción de una serie de medidas de reducción del gasto. Se congelaron las pensiones, se redujo el salario a los funcionarios públicos, las inversiones públicas, las prestaciones por nacimiento y las ayudas al desarrollo.

En el año 2012, debido a la situación de crisis que atraviesa el país, hay un relevo en la presidencia del gobierno español en la cual gobernaba José Luis Rodríguez Zapatero, dejando la presidencia a Mariano Rajoy que da comienzo a la X legislatura de España como nuevo presidente para hacer frente a la crisis.

La tercera gran crisis.

Actualmente, la crisis derivada de la pandemia del COVID-19 deja un elevado número de empresas afectadas en la magnitud de los expedientes de regulación de empleo aprobados y el incremento del paro. En el mes de febrero de 2021 la cifra de parados en España llegó a alcanzar los 4 millones. Por parte de las organizaciones del Estado se han adoptado una serie de acciones para superar la crisis derivada de la pandemia, la OIT ha formulado una serie de propuestas que se basan en potenciar la prevención de riesgos laborales, fomentar el diálogo social en la empresa, readecuar las jornadas laborales y ha presentado alternativas más particulares como considerar la enfermedad por COVID-19 como enfermedad profesional.

2.1 ¿Qué es una crisis laboral?

Se entiende por crisis los elevados niveles de desempleo, pobreza, exclusión social y las políticas nacionales que dificultan el progreso del Estado de Bienestar como construcción política, social y económica. Uno de los mayores problemas que ocasionan las crisis es el nivel de desempleo que se genera y la destrucción que deja en el mundo del trabajo. En situaciones de crisis el mercado de trabajo no puede asegurar a la ciudadanía una independencia económica o un medio de subsistencia.

En España las crisis han impactado muy duramente dejando unos efectos graves produciendo un incremento del desempleo bastante notable con respecto a otros países. Nuestro país es el vencedor en la UE con respecto a la destrucción de empleo debiéndose a múltiples causas como pueden ser la pandemia actual en la que vivimos, el trabajo precario y temporal, la reducción de costes por parte de las empresas, etc.

3. FACTORES DE RIESGO QUE DESENCADENAN UNA CRISIS SOCIOLABORAL.

3.1. – La robotización.

La robotización hace referencia a los avances en materia de inteligencia artificial, robótica, nanotecnología, impresiones 3D, etc. El avance de este fenómeno ha desarrollado en la actualidad la facilidad de realizar tareas que anteriormente solo podían ser realizadas por el ser humano y que algunos autores lo definen como “la Cuarta Revolución Industrial”.

Gran parte de los estudios recientes hablan de cómo la dinámica del mercado laboral en las economías avanzadas ha cambiado debido a la automatización. Hay mucha discusión sobre lo que se conoce como "polarización del trabajo". La polarización de la mano de obra es donde los empleos de clase media, que requieren un nivel moderado de disminución de las cualificaciones en comparación con los empleos de clase baja y alta (Stiglitz, 2012)¹. Gran parte de los estudios actuales creen que esta polarización del trabajo está ocurriendo ahora debido a la creciente prevalencia de la Información, Comunicación y Tecnología en la fuerza laboral.

Estudios han señalado cómo la adopción de la tecnología en una empresa y en la sociedad, no sólo depende de las capacidades técnicas de la tecnología sino también de los aspectos económicos, culturales y sociales. Wajcman (2017)² piensa que es necesario centrarse más en el uso de la automatización y considerar el impacto negativo que puede tener. Habla de cómo la tecnología ha permitido a una pequeña minoría de personas acumular enormes cantidades de riqueza y poder. Wajcman (2017)³, piensa que demasiados estudios hablan de las grandes oportunidades de la automatización, pero no del impacto negativo que puede tener en la sociedad. Piensa que se llegará a un

¹ STIGLITZ, J. E. (2012). Macroeconomic fluctuations, inequality, and human development. *Journal of Human Development and Capabilities*, 13(1), 31-58.

² WAJCMAN, J. (2017). Automation: is it really different this time?. *The British journal of sociology*, 68(1), 119-127.

³ *Ibidem*.

punto en el que la sociedad empezará a cuestionar la tecnología y a resistirse a su aplicación.

Muchos autores piensan que la tecnología ha contribuido a un escenario en el que los empleados reciben empleos de la siguiente manera: los trabajadores poco cualificados realizan trabajos rutinarios y manuales no rutinarios, los trabajadores de nivel medio realizan tareas más intelectuales y los de alto nivel realizan trabajos intelectuales no rutinarios (Autor y Acemoglu, 2011)⁴. Esto hace que los empleados de clase media busquen trabajos menos cualificados, lo que da lugar a una disminución de la demanda y también de los salarios de los empleados pocos cualificados. Se habla de que la robotización conducirá a una disminución en el empleo de los trabajadores de bajo nivel que pueden ser fácilmente sustituidos por robots y contraer efectos negativos para los trabajadores de nivel medio de las empresas dedicadas a la industria manufacturera. Acemoglu y Restrepo (2020)⁵ piensan que los robots tendrán un impacto negativo en el empleo y provocarán una caída de los salarios (Acemoglu y Restrepo, 2020)⁶.

Estudios relacionados con este tema muestran que el grado en que la automatización afecta al empleo está determinado por el grado en que las instituciones deciden adoptar o no la tecnología. Cuando los empleadores están protegidos por los sindicatos y las políticas gubernamentales, es menos probable que se produzca una polarización en el empleo. Este es un punto importante ya que muestra a los gobiernos que hay acciones que pueden tomar para contrarrestar cualquier efecto negativo que pueda tener la introducción de la automatización. También se detalla la forma en que las empresas podrían resolver este problema proporcionando una formación adecuada con trayectorias profesionales claras, desde puestos de trabajo de bajo nivel hasta puestos de nivel medio. El hecho de que la robotización y la automatización no sean responsables del aumento de la polarización laboral está respaldado por algunas investigaciones

⁴ AUTOR, D. Y ACEMOGLU, D. (2011). "Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings." In Handbook of Labor Economics, Vol. 4B, edited by Orley Ashenfelter and David Card, 1043–1171. Amsterdam: Elsevier.

⁵ ACEMOGLU, D. Y RESTREPO, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128 (6), 2188-2244.

⁶ *Ibidem*.

económicas. Existen publicaciones económicas que muestran que el empleo bien regulado, así como una estricta regulación del mercado, puede negar y prevenir la polarización laboral (Van Reenen et al. 2010)⁷.

Estudios han demostrado que cada robot destruye casi dos puestos de trabajo en la industria manufacturera (Manyika et al. 2017)⁸.

Debido a que este fenómeno repercute en los trabajadores con bajo nivel educativo, se debería de prevenir esta situación dándole especial atención a la adecuación de la formación, establecimiento de nuevas necesidades educativas, conexión entre formación y sector productivo y formación para emprender (Garlan, 2015)⁹.

3.2. – La COVID-19.

La pandemia del COVID-19 ha dado lugar a una crisis sanitaria que ha sido ocasionada por un virus que hizo saltar la alerta por un aumento de casos de neumonía. El origen de su primer caso fue identificado en diciembre de 2019 en China, llegando a extenderse por muchos países en el mundo. Este virus ha sido uno de los principales motivos por los que se han acarreado diversos problemas de carácter económico, social y laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020a y 2020b)¹⁰ ha sido uno de los primeros organismos internacionales en establecer que la crisis del Coronavirus provocaría un aumento del desempleo mundial entre 5,3 millones de personas y 24,7 millones de personas según diferentes escenarios. En un escenario intermedio la OIT

⁷ VAN REENEN, J., BLOOM, N., DRACA, M., KRETSCHMER, T., SADUN, R., OVERMAN, H. Y SCHANKERMAN, M. (2010). The economic impact of ICT. *Final report*.

⁸ MANYIKA, J; LUND, S; CHUI, M; BUGHIN, J; WOETZEL, J; BATRA, P; KO, R Y SANGHVI, S.: “Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages”, 2017. What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. *McKinsey Global Institute*.

⁹ GARLAN, D. (2015). Software Engineering: Reflections on an Evolving Discipline. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 1(1), 70-77.

¹⁰ OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020a), “covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas”, 18 de marzo de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020b), “the ilo monitor 2nd edition: covid-19 and the world of work. updated estimates and analysis”, 7 de abril de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf

establece un aumento de 13 millones de desempleados (de los cuales 7,4 millones pertenecen a países de rentas altas). Asimismo, se establece que 1,25 billones de trabajadores se encuentran en riesgo de despido, reducción del salario y posible disminución de las horas trabajadas.

La situación que se explica anteriormente trae consecuencias socioeconómicas y sanitarias fundamentalmente, causadas por el estado de alarma que ha producido esta pandemia por COVID-19. El confinamiento ha desencadenado una parálisis de la actividad económica y un desbordamiento de los recursos sanitarios, entre otras.

Centrándonos seguidamente en las consecuencias socioeconómicas, según Hermi y García (2020)¹¹, a pesar de las medidas tomadas por los distintos gobiernos, los datos sobre la desaceleración de la economía apuntan a una grave recesión durante este año en buena parte de la Eurozona. Goldman Sachs, uno de los mayores grupos de banca de inversión y de valores del mundo, calculó que la Eurozona sufrirá una contracción del 9% en 2020. A la economía española en particular, para la que se preveía un avance del 1,8%, la crisis del Covid-19 podrá ocasionar una caída del 9,7% acompañada de un déficit público de cerca del 10%. También se espera una recuperación para el año 2021, que en la Eurozona podrá ser de un 7,8% y en España de un 8,5%.

El desempleo, es otro de los factores afectados por la nueva pandemia. Según los datos del Ministerio del Trabajo, Migraciones y Seguridad Social publicados el 2 de abril de 2020, en el mes de marzo, hubo 302.265 nuevos demandantes de subsidio de desempleo respecto al mes de febrero. A este golpe laboral, se suman los 620.000 afectados por los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Estos empleados siguen vinculados a la empresa recibiendo el 75% de su salario. Cabe destacar que el nombrado ERTE forma parte de las medidas sociales que fueron tomadas por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno Español.

¹¹ HERMI, M. Y BLAS-GARCÍA, M. (2020). El COVID en España y sus primeras consecuencias. Revista brasileira de geografia económica. Revista Brasileira de Geografia Económica 17, 1-20

Aun así, el impacto laboral no ha sido tan elevado como se esperaba debido a los Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) que ha mantenido a muchos trabajadores en sus puestos de trabajo sin necesidad de despido. Asimismo, también resulta probable que una parte importante de los actuales ERTEs acaben transformados en Expedientes de Regulación de Empleo (EREs) si no existe una recuperación de la demanda interna fundamentada en el consumo y las exportaciones.

Con respecto a las horas trabajadas por los empleados durante este periodo de crisis no son conocidos los datos relativos al empleo a tiempo parcial en nuestro país, sin embargo, se conocen algunas estimaciones a nivel internacional como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que estima que la crisis del coronavirus reducirá en un 6,7 % el número de horas trabajadas en todo el mundo, pero en el caso de Europa la reducción alcanzará el 7,8 % (OIT, 2020a)¹².

Por otro lado, en estos momentos de crisis desencadenada por la pandemia, el desempleo y la incertidumbre juega un papel importante en la vida de las familias y de los individuos para su salud. Cuando los ciudadanos se encuentran desempleados su salud se encuentra más afectada que cuando están trabajando y puede desencadenar ciertas enfermedades físicas y mentales, tanto para el propio individuo como para su núcleo familiar.

Para concluir, lo más importante de este fenómeno es reducir los números de fallecidos y de contagios por COVID-19, ya que hasta que no se resuelva la crisis sanitaria no se podrá poner en marcha el mercado laboral y solventar los problemas que desencadena en el mundo del trabajo. El impacto que ha tenido en el mercado laboral alcanza una elevada gravedad y se prevé muy intenso en los países durante los próximos meses.

¹² OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020a), “covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas”, 18 de marzo de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf

3.3. – El trabajo informal.

El concepto de informalidad se construyó entre la aportación del estudio de 1971 de Keith Hart (1973)¹³ que hablaba sobre el mercado laboral de Ghana y las misiones de la OIT sobre el empleo en Kenia al siguiente año. Surgió por la necesidad de explicar un mercado laboral que no coincidía con los esquemas de los mercados laborales típicos estudiados por los antropólogos y economistas de ese momento. Y aunque sus autores iniciales no relacionaron las actividades informales con características negativas, es un concepto que ha estado relacionado al binomio pobreza-trabajo (Chen, 2012)¹⁴. Los trabajadores pobres no se encuentran exclusivamente en el sector informal, y no todos los trabajadores del sector informal se encuentran caracterizados en la pobreza. Aun así, no se puede perder el modelo interpretativo de la informalidad que ha sido utilizado para describir aquellos trabajadores que por sus condiciones o por su articulación al resto de la economía tienen carencias en el acceso a bienes, servicios y oportunidades (OIT, 2002, p.35)¹⁵.

El trabajo informal en la economía es un indicativo de desigualdad, en el sentido de que son trabajos de soporte para la reproducción de otras actividades económicas pero que no reconocen su valor, como sucede con el trabajo femenino dentro del hogar.

Para Padilla y Ros (1990)¹⁶, una gran parte de la fuerza de trabajo informal, que carece de estabilidad en el empleo, seguridad social, protección al salario mínimo y poder de negociación, está empleada en sectores con exceso de mano de obra, baja productividad y ausencia de barreras a la entrada; y es, por tanto, un sector cuyo tamaño es un residuo derivado del exceso de la oferta global de la mano de obra sobre la demanda de trabajo

13 HART, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The journal of modern African studies*, 11(1), 61-89.

14 CHEN, M. A. (2012). *The informal economy: Definitions, theories and policies* (Vol. 1, No. 26, pp. 90141-4). WIEGO working Paper.

15 OIT. El trabajo decente y la economía informal, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 90a. reunión, Ginebra, 2002.

16 PADILLA, C. M., Y ROS, J. (1990). Segmentación del mercado de trabajo y desarrollo económico en México. *El Trimestre Económico*, 57(226 (2), 343-378.

en los sectores modernos. Asimismo, al sector informal urbano lo señalan como la primera etapa de empelo de los trabajadores rurales migrantes.

La informalidad en el trabajo es concebida como un problema. Por ello, la OIT identifica el problema en sectores en los que la economía es una práctica informal y las repercusiones que esto trae para el trabajo, convirtiéndolo en no decente. Esta entiende el fenómeno como un resultado de múltiples causas: externalización en la producción, precaria integración a los mercados globales por parte de sectores económicos, falta de flexibilidad en la legislación empresarial, mercado laboral escaso, rápida urbanización, precaria legislación laboral, escasa representación por parte de trabajadores, difícil acceso a crédito y deficiente acceso a la infraestructura pública, en salud, educación y servicios sociales (OIT, 2002, p.3)¹⁷.

Cuando hablamos de la informalidad nos referimos a un grupo de actividades que no entran dentro del marco procedente de trabajo. Dentro de estas actividades las más visibles son: venta ambulante, chatarreros, músicos de calle, estatuas humanas, masajistas de playa, prostitución de calle, repartidores de publicidad y pintores de calle, entre muchas otras actividades que no están dentro del conocimiento público o que sistemáticamente están ocultas.

Este ocultamiento puede ser de personas que tienen un reconocimiento desigual en su hacer o actividades no reconocidas socialmente. Este problema es común en diferentes ámbitos en la sociedad actual, y no sería real si no tuviera efectos para las personas y el empleo, pero trae consigo la percepción de bajos salarios, poca estabilidad laboral, escasa cobertura de la seguridad social, incumplimiento de los derechos laborales y no pagan impuestos.

3.4. – Reducción de costes laborales.

La reducción de costes laborales se entiende cuando, en épocas de crisis, la empresa intenta abaratar y reducir los costes laborales que está teniendo debido al aumento de precios. Existe un argumento que indica que abaratar los costes anima a las empresas a

¹⁷ OIT. (2002).: *op.cit.*

crear empleo y que el alto importe de las indemnizaciones por despido hace que sea un impedimento para la contratación por tiempo indefinido (Merino Segovia, 2014)¹⁸.

Las empresas dejan de renovar los contratos temporales lo que conlleva a un rápido aumento del desempleo que perdura en el tiempo debido a que las empresas tampoco contratan nuevos trabajadores. De esta manera se estrecha la estabilidad en el empleo en la vida de los ciudadanos ya que en España el 23,7% de las personas que trabajan lo hacen con contrato temporal.

Existen estudios, como el aportado por el autor Martín (2000)¹⁹ referente a la relación entre contrataciones temporales y la productividad, en el que hay evidencias empíricas que demuestran que el aumento de la temporalidad en un trabajador reduce la intensidad relativa al capital y en consecuencia también la productividad aparente del empleo. Otro motivo de poseer índices de productividad no muy elevados viene dado porque la gran mayoría de las empresas españolas no suelen apostar por una formación interna y continua de sus trabajadores como hacen otras economías como la japonesa. Está demostrado que los trabajadores más formados representan unas tasas de desempleo menores que otros colectivos, y además, obtienen unas rentas más elevadas.

Por lo tanto, los contratos temporales son una buena forma de reducir los costes laborales y poder adecuarse con facilidad en tiempos de crisis financieras. Además, la demanda laboral nacional, con este tipo de contrataciones, permitiría su reajuste de inmediato debido al dinamismo en el que se opera. También es cierto que este tipo de contrato, con bajos costes de despido, incentiva la productividad laboral lo que es conveniente para la empresa, ya que el trabajador no puede relajarse en su trabajo y debe competir para mantenerlo. Por tanto, este tipo de actuaciones serían beneficiosas, en nuestro país, desde el punto de vista empresarial. Desde el punto de vista del trabajador, sin embargo, los contratos temporales son poco atractivos debido a la inestabilidad que generan.

¹⁸ MERINO SEGOVIA, A. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo: Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des) empleo. *Revista IUS*, 8(33), 59-76.

¹⁹ MARTÍN, C. (2000). *Contratos temporales y productividad*. Centro de Estudios Monetarios y Financieros.

Otra de las maneras en las que las empresas reducen costes es con las prejubilaciones, según la definición dada por Ransés (2010)²⁰. La prejubilación sería la condición de un empleado por cuenta ajena que cesa en su relación laboral para percibir unas rentas compensatorias, hasta llegar a su jubilación, y que se instrumenta mediante un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), despido, suspensión del contrato o un pacto o convenio con el empleador. La persona inmersa en este proceso sería el prejubilado.

El objetivo primero para la empresa con las prejubilaciones es la reducción de costes laborales (por reducción de tamaño en una crisis, reducción de departamentos redundantes tras una adquisición o fusión, sustitución de empleados más antiguos y con mayores retribuciones por otros nuevos con costes menores, etc.). Se decide por la prejubilación, en lugar del despido normal, porque ésta, aunque en general implique mayores costes, supone menor conflictividad laboral que aquél. Optan por ella, en general, aquellas empresas con mayor exposición a la opinión pública y aquellas cuyos empleados ‘enfadados’ pueden tener una influencia muy negativa en el negocio por su sensibilidad (directivos, servicios tecnológicos especializados, departamento de personal o financiero). Además, requiere una mayor provisión de fondos, con lo que su uso queda reservado para las grandes empresas.

En consecuencia, la reducción de costes laborales es una decisión que beneficia al mundo empresarial pero que trae consigo la precariedad de los trabajadores y de los puestos de trabajo.

3.5. – Flexibilidad laboral.

La flexibilidad laboral ha dado lugar a la incertidumbre en los trabajadores por la inestabilidad que causa a sus puestos de trabajo, la disponibilidad horaria, salarios y contratos. Esto hace que los beneficios de esta flexibilidad sean mayores para las empresas que para los trabajadores.

²⁰ RANSÉS, J. (2010). Aspectos fiscales de la prejubilación. In *Envejecimiento laboral y prejubilación: dilemas y problemas socioeconómicos*: [A Coruña, 22-24 de octubre de 2009] (pp. 117-152). Servizo de Publicacións

Podemos afirmar que la flexibilidad constituye uno de los atributos principales de un mercado de trabajo eficiente, ya que le da la capacidad a éste de adaptarse al cambio tecnológico, de ajustarse a los shocks económicos, y de aumentar la tasa de empleo. En esta misma definición se establecen cuatro tipos de flexibilidad (Atkinson, 1984; y Atkinson y Meager 1986)²¹:

- Numérica externa: que aumenta o disminuye el volumen de empleo de acuerdo con las necesidades de la empresa.
- Numérica interna: que ajusta las horas de trabajo de los empleados.
- Funcional: que transfiere a los trabajadores a distintas funciones dentro de la empresa.
- Financiera o salarial: que busca que el salario pueda variar en cada momento del tiempo.

La flexibilidad ha sido una de las respuestas que las empresas han dado a los cambios en el mercado de trabajo y la existencia de una mayor exigencia de flexibilidad la vamos a asociar a la existencia de mutaciones básicas de varios elementos del entorno económico como son:

- Internacionalización de la actividad productiva.
- El impacto de las nuevas tecnologías en la información y la comunicación, y en el desarrollo de las nuevas pautas de consumo.
- Y soluciones diversas que, en unos casos, irían orientadas a un proceso de recualificación y participación de los trabajadores en el proceso productivo y en la reducción de derechos sociales y sindicales.

²¹ ATKINSON, J. 1984. *Flexibility, uncertainty and manpower management [Rep. no. 89]*, Brighton. UK: Institute of Manpower Studies.

ATKINSON, J. Y MEAGER, N. (1986). *Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*. Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office, London.

Se puede decir que, teniendo una buena flexibilidad laboral, los empleados pueden rendir más en sus puestos de trabajo y disfrutar de su tiempo extra. Esta flexibilidad requiere un cierto grado de responsabilidad por parte de las personas que disfrutan de ellas. Gracias a ésta, la empresa y los trabajadores podrán tener una mejor calidad de vida y trabajo, ya que aporta al trabajador poder disfrutar más del cuidado de los hijos, participar en actividades de formación, hacer deporte, aficiones, por lo que influyen en su motivación al personal.

Aunque no hay pruebas suficientes para demostrar la “rigidez” del mercado laboral español, y mucho menos su crecimiento en la última década, los análisis tradicionales y las recomendaciones de actuación siguen insistiendo en considerar que las instituciones laborales son la principal fuente de desempleo.

El revivido dominio en el plano teórico de la corriente económica neoclásica (y la consiguiente marginación de las diversas aportaciones alternativas: post-keynesianismo, neoricardianismo, neomarxismo, institucionalismo), y su complemento político, el neoliberalismo, tiende a una visión reduccionista del desempleo que no solo tiene connotaciones sociales claramente conservadoras sino que al marginar muchas cuestiones relevantes posiblemente impide el desarrollo de políticas adecuadas para hacer frente a otros procesos que juegan un papel crucial en la generación del desempleo (Recio, 1994)²².

El problema radica cuando a la flexibilidad no se le da un uso adecuado sino para crear trabajos flexibles que impliquen inseguridad económica, pocas oportunidades de promoción e incertidumbre hacia el futuro ya que suelen estar ocupados por personas con baja cualificación, desmotivan al trabajador y conllevan en mayor medida problemas psicosociales y de salud. (Gallie et al. 1998; Fagan y O’Reilly, 1998)²³. Estas

²² RECIO, A. (1994). Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral). *Cuadernos de relaciones laborales*, 5, 57-74.

²³ GALLIE, D., WHITE, M., CHENG, Y., Y TOMLINSON, M. (1998). Restructuring the employment relationship. *OUP Catalogue*.

FAGAN, C., Y O'REILLY, J. (1998). The value of an integrated comparative perspective. *Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, 1

consecuencias negativas en el mundo del trabajo por parte de la flexibilización son debido a la rotación de los contratos temporales.

La forma para que este concepto prospere de manera victoriosa sería su buena aplicación, para que de esta manera sea beneficiosa tanto para la empresa como para los trabajadores, y cobre gran importancia en la sociedad sin generar precariedad e inestabilidad.

4. FACTORES DE PROTECCIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE LAS CRISIS SOCIOLABORALES

4.1. – Jornada laboral de 4 días semanales.

La reducción de la jornada laboral a 4 días semanales en España se propone por diferentes motivos que van destinados a que los ciudadanos tengan más tiempo libre en sus vidas para destinar al ocio. Por otro lado, se pretende que se fomente el consumo y de manera colateral se reduzca el desempleo a largo plazo.

Por extraño que nos pueda parecer llevar a cabo en España una jornada laboral con 1700 horas de media, hay comunidades autónomas, que, a lo largo de los años, han fomentado medidas para flexibilizar la jornada laboral y reducirla. En lo que respecta al número de horas de trabajo a lo largo del S. XIX, en Europa, fue muy variado y cambiaba en función de la actividad que se desarrollaba y del sector. Con el paso del tiempo fue reduciéndose. El problema no era tan solo la gran cantidad de horas de trabajo, sino que además el descanso entre jornadas y de días completos era mínimo. Hacia 1870 los obreros ingleses trabajaban una media de doce horas diarias. No fue hasta bien entrado el siglo XX que la jornada se empezó a reducir hacía las diez horas o menos. En algunos países de Europa se tardaron décadas en conseguirlo.

Respecto al ámbito europeo, España presenta un retraso evidente en materia de regulación laboral con anterioridad a 1919. Se iniciaron procesos de regularización de la jornada laboral pero no se centraron en la reducción, tales como el descanso dominical y

la protección de determinados colectivos frente a las horas realizadas y los turnos en los cuales las realizaban. Entre éstos destaca la primera de las leyes de regulación de la jornada laboral en España como aparece en La “Ley Benot”. Esta ley trataba de regular la jornada laboral de los menores, haciendo dos tipos de jornada laboral:

- Una, de 5 horas para niños entre diez y trece años, y niñas de entre diez y catorce años.
- Otra, de 8 horas para jóvenes de entre trece y quince años, y mujeres jóvenes de entre catorce y dieciséis.

Respecto a la limitación de la jornada de trabajo a menores la siguiente ley que entró en juego fue la ley del 13 de marzo de 1900, la cual limita la jornada laboral de los niños de entre diez y catorce años a 6 horas en las industrias y a 8 horas en el comercio con descanso mínimo de una hora.

En 1919, en Barcelona, después de una huelga general de 44 días conocida como “la huelga de la canadiense”, con más de 100.000 participantes que paralizaron efectivamente la economía, un 70% de ésta, el gobierno español aceptó las demandas de los trabajadores que incluían una jornada de ocho horas, el reconocimiento de los sindicatos y el reintegro de los trabajadores despedidos. El Conde de Romanones fue relevado del gobierno en abril de 1919 después de firmar el 3 de abril el llamado “Decreto de la jornada de ocho horas” el cual supuso que a partir del 1 de octubre del mismo año, la jornada máxima total de trabajo en España fuera de 8 horas al día y de 48 horas a la semana.

Esta huelga supuso uno de los mayores éxitos del movimiento obrero en España. Los sindicatos se habían impuesto y habían conseguido todas las exigencias.

En 1982, debido a una tasa continuada de paro en España, el Gobierno aprobó reducir la jornada laboral de las 48 horas a las 40 horas semanales que son las que actualmente predominan, obligando en la legislación vigente a mantener los salarios de los trabajadores.

El debate sobre la reducción de jornada está sobre la mesa dado que se considera, entre otras muchas características, una óptima herramienta de lucha contra los potenciales niveles de desempleo, así como instrumento facilitador para lograr una conciliación laboral adecuada. Por otro lado, puede permitir la distribución de parte de dicha jornada entre otros trabajadores, al mismo tiempo que dota de una mayor flexibilidad y autonomía a los propios trabajadores y trabajadoras, lo cual puede verse reflejado en unos mayores niveles de bienestar y productividad, puesto que, un trabajador con unas mejores condiciones laborales trabajará mucho mejor que un trabajador sometido a unas condiciones laborales inflexibles en las cuales sólo existe, por parte de la organización, una preocupación desde la perspectiva productiva del empleado.

Empresas situadas en países como Nueva Zelanda, Japón o Alemania ya han implementado este sistema mejorando la productividad y la calidad de vida de los empleados. Por ello, se destaca una serie de beneficios de esta reducción de jornada:

- La calidad de vida del trabajador mejorará en el sentido que tendrá mucho más tiempo para compartir con sus familiares, consiguiendo, de esta manera, una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se hace más fáciles las condiciones de trabajo y aumenta el tiempo libre para el perfeccionamiento profesional, tanto en el ámbito laboral como sociológico.
- El tiempo libre podrá ser utilizado para el goce de actividades recreativas y educativas, como deportes, cultura, música, viajes, entre otras, que contribuyan psicológica y físicamente a tener una mente menos agotada y más sana obteniendo un mayor rendimiento en su trabajo aumentando la productividad.

Por otra parte, la reducción de la jornada genera beneficios que afectan de manera paralela a la organización y a la vida privada de la persona que la disfruta, se habla de los siguientes beneficios:

- Mejora de la satisfacción y la motivación personal, es decir, una persona que tiene una menor jornada laboral no se encontrará tan estresada, tendrá una vida más satisfactoria.

- Mejora de la salud y bienestar de los trabajadores, nos referimos a que la reducción de la jornada de trabajo ayudará a disminuir enfermedades, tanto físicas como psíquicas, y reducirá la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo en la empresa.
- Mejora de la calidad de vida de los trabajadores.
- Fortalecimiento de la lealtad de los trabajadores, atracción y retención de trabajadores clave. Se hace referencia a la importancia de tener un buen capital humano, uno que destaque y permita tener una diferencia respecto a la competencia para ser el mejor, por ello es importante retener a este personal. Con la reducción de jornada se conseguirá dicho compromiso.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentando su atractivo tanto para futuros trabajadores como para futuros clientes. Es decir, de igual manera que se intenta retener a los trabajadores que ya poseen también atrae a nuevo personal, y es en este momento es cuando la empresa puede elegir al mejor personal repercutiendo, por tanto, de manera beneficiosa.
- Aumento de la tasa de retorno y reducción de los costes de reemplazo y de excedencias. Un personal con una menor jornada de trabajo tendrá más tiempo libre lo que le permitirá conciliar, seguramente, mejor su vida personal y laboral, evitando y reduciendo en muchos casos los permisos por excedencias y el coste de oportunidad de tener que invertir el tiempo en buscar un empleado que pueda sustituir las tareas que esta otro ha dejado de realizar.
- Aumento de la eficiencia y la competitividad de la empresa. Recientes estudios demuestran que los países con menor tiempo en su jornada de trabajo son más productivos, ya que, el ser humano únicamente tiene capacidad para estar concentrado en una tarea un máximo de 4 horas, es decir que pasado este tiempo su productividad empieza a decaer. Por tanto, se recomienda que este tiempo en el cual se reduce la eficiencia sea sustituido por otro trabajador creando así una gran repartición de empleo y aumentando la productividad dentro de la propia empresa.

Empresas como Microsoft han disparado un 40% la productividad de su división de Japón tras reducir la semana laboral a cuatro días. Este concepto parece ser beneficioso tanto para la empresa como para el trabajador, por ello, debemos fomentar una regulación legislativa que impulse a las empresas a implantarla. Esto se puede hacer mediante bonificaciones o deducciones para ellas y con un cambio de mentalidad también por parte de los trabajadores.

4.2. – Las políticas de creación de empleo

La política de empleo se define como la creación de puestos de trabajo. Se trata de una propuesta de crecimiento económica ya que al generarse una mayor producción se crean más puestos de trabajo. Su función va dirigida según la OCDE, a abarcar las medidas enfocadas a tratar el funcionamiento del mercado de trabajo para aumentar el nivel de empleo o reducir el desempleo. Básicamente, resuelven el problema del empleo de las personas que se ven afectadas por la crisis económica.

Las políticas activas de empleo se clasifican de la siguiente manera:

Primero, por objetivos estando orientadas a:

- Ajustar los efectos de las fases recesivas
- Disminuir los desequilibrios estructurales del mercado de trabajo
- Perfeccionar el funcionamiento general del mercado de trabajo
- Aumentar la productividad
- Gravitar a trabajadores con riesgo o capacidades inferiores.

Segundo, por tipo de programa:

- Políticas de servicios públicos de empleo
- De capacitación para el trabajo orientadas a jóvenes y adultos
- Creación de empleo en obras públicas

Tercero, por tipo de instrumento que se utiliza:

- Servicios en especie

- Subsidios
- Créditos

Cuarto, por la identificación del receptor:

- Los trabajadores
- Los empleadores
- Ciertos prestadores de servicios

Y, finalmente, por tipo de ejecutor:

- Sector público
- Empresas privadas
- ONGs
- Mixtos

Dentro de esta clasificación, Samaniego (2002)²⁴ presenta algunos ejemplos concretos para facilitar la comprensión de la tipología como pueden ser los servicios públicos de empleo, la capacitación del mercado de trabajo y la creación de empleos.

Las políticas activas de empleo sirven como intermediación entre oferentes y demandantes de trabajo, formación para el empleo y promoción para el empleo en términos de fomento de la contratación, apoyo al autoempleo y otras medidas de apoyo al empleo.

Estas medidas están destinadas mayormente a los jóvenes. Tienen lugar en forma de contratos de trabajo normalmente temporal, ya que suelen ser contratos formativos. Por otra parte, otros programas son los de capitalización de las prestaciones por desempleo, el fomento del empleo por cuenta propia, el fomento del empleo en cooperativas,

²⁴ SAMANIEGO, N. (2002), “Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación”, serie Macroeconomía del desarrollo, N° 18 (LC/L.1834-P/E), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.02.II.G.140.

iniciativas locales de empleo y la integración laboral de minusválidos, son unos ejemplos de estas políticas.

Todas estas políticas destinadas a cada ámbito acentúan su objetivo de generar trabajos de calidad y mejorar los que ya existen. Estas ayudan a fomentar el emprendimiento juvenil, flexibilizar el acercamiento de la transacción estudio-mercado laboral y neutralizar los efectos negativos del mercado de trabajo incluyendo acciones y medidas encaminadas al mantenimiento del empleo y a la promoción de las personas ocupadas.

5. CONCLUSIONES

Después de revisar esta literatura sobre algunos de los factores que afectan y que benefician al mundo del trabajo y el empleo, se realizarán unas conclusiones que puedan abarcar los conceptos clave relacionados con el tema principal del trabajo. Ideas como la jornada laboral de cuatro días semanales o la robotización cobran una importancia trascendental desde la cual se puede entender, en mayor medida, la necesidad de adaptarse a cambios que pueden llegar a sucederse en un cierto tiempo.

A continuación, se describen algunos de los factores que conllevan a que el mundo del trabajo entre en crisis:

Primeramente, hoy por hoy discurrimos a decir que el efecto desplazamiento es mayor que el efecto compensación, puesto que la tecnología destruye más empleo del que crea. En un principio se entendió que la robotización mejoraría la calidad de vida, hoy en día sin duda la ha mejorado, pero consecuentemente ha destruido empleo. Hace unos años se entendía que finalmente los humanos en un futuro podríamos prescindir en mayor medida del trabajo gracias a los avances tecnológicos. Finalmente, no resulta ser así, sino que trabajamos junto a las máquinas el mismo número de horas y además destruyen empleo.

Segundo, la pandemia COVID-19 nos ha dejado grandes consecuencias en el mundo entero sin distinguir entre continentes. Uno de los mayores problemas ha sido el azote que ha dejado en el sistema económico del país, generando un estancamiento de la

economía a corto plazo, produciendo el cierre de empresas, recortes de personal y un aumento escandaloso de la curva de desempleo.

Tercero, el trabajo informal es un indicativo de desigualdad en la economía del país, ya que son trabajos de soporte para la reproducción de otras actividades económicas pero que no reconocen su valor, como sucede con el trabajo femenino dentro del hogar. “La situación de tolerancia hacia una informalidad laboral en el trabajo de cuidados tiene que ver con unas políticas de bienestar que no se asumen o no aparecen basadas en la lógica de un marco de derechos y deberes capaces de regular la esfera pública en términos de corresponsabilidad social” (Torns et al. 2011)²⁵.

Cuarto, sabemos que la reducción de costes laborales es una solución que termina favoreciendo al mundo de la empresa pero que, a su vez, trae consigo la precariedad de los trabajadores y de los puestos de trabajo.

Por último, el problema de la flexibilidad laboral comienza cuando no se usa de manera adecuada sino para crear trabajos flexibles que impliquen inseguridad económica, pocas oportunidades de promoción e incertidumbre hacia el futuro de los trabajadores, lo que hace acarrear problemas de precariedad laboral.

Así mismo, con respecto a estos factores mencionados anteriormente, se han abordado otra serie de factores que ayudan a reducir el desempleo provocado por los componentes citados que conducen a crisis laborales. Son los siguientes:

Por un lado, la jornada laboral de 4 días semanales que entendemos que sí es viable en España, pero con políticas orientadas a la reducción de la jornada de trabajo y el cambio de mentalidad del conjunto de la sociedad española, tanto de empresarios como de trabajadores. Se ha de tener claro que la implantación de la reducción de la jornada laboral únicamente tendrá sentido si esta reducción sirve para crear empleo. Es decir

²⁵ TORNS, T.; BORRÀS, V.; CARRASQUER, P.; MORENO, S.; CASTELLÓ, L. Y GRAU, A. (2011). Trayectorias laborales y de vida: Una aproximación al modelo de empleo español. QUIT Working. Disponible en <https://www.yumpu.com/es/document/view/13711474/trayectorias-laborales-y-de-vida-quit-universitat>

que no por un efecto rebote se reduzcan las jornadas, pero se realice el trabajo con el mismo número de trabajadores repartiéndolo entre ellos.

Por otro lado, las políticas activas bien diseñadas y coordinadas con las políticas pasivas, aquellas medidas que buscan mantener la renta de los desempleados el tiempo que éstos no tienen un empleo, son elementos clave para lograr que los mercados de trabajo vuelvan a la normalidad y se disminuyan las tasas de paro.

A modo de conclusión, se puede decir que para ayudar a que en épocas de crisis o factores que llevan a que el mundo laboral entre en crisis, haciendo que aumente el número de parados en el país y provoque precariedad para los trabajadores, antes de implantar nuevos elementos se debería estudiar y analizar de forma más concisa los problemas que conllevaría cada uno de ellos. También podrían ir acompañados de propuestas como la jornada laboral de 4 días que está hoy sobre la mesa o el fomento de las políticas activas, que, en mi opinión, nos permitirían una mejora de la calidad de vida y de la calidad en el trabajo, evitando que, en el futuro y para futuros trabajadores el trabajo, se convierta en algo precario y débil en nuestra sociedad.

Predecir el futuro es notoriamente difícil. Diferentes académicos tienen diferentes opiniones. Aunque he podido llegar a algunas conclusiones, no se puede considerar garantizado que todo lo anteriormente mencionado en este trabajo de fin de grado se implemente. Sería necesario realizar una revisión mucho más extensa de los distintos estudios para confirmar estas ideas y demostrar que podrían ser concluyentes.

6. BIBLIOGRAFÍA

1. AUTOR, D. Y ACEMOGLU, D. (2011). “Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings.” In Handbook of Labor Economics, Vol. 4B, edited by Orley Ashenfelter and David Card, 1043–1171. Amsterdam: Elsevier.
2. ACEMOGLU, D. Y RESTREPO, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128 (6), 2188-2244.
3. ATKINSON, J. 1984. *Flexibility, uncertainty and manpower management [Rep. no. 89]*, Brighton. UK: Institute of Manpower Studies.
4. ATKINSON, J. Y MEAGER, N. (1986). Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs. Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office, London.
5. CHEN, M. A. (2012). *The informal economy: Definitions, theories and policies* (Vol. 1, No. 26, pp. 90141-4). WIEGO working Paper.
6. Disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm> (fecha de la última consulta: 25 de enero de 2021).
7. FAGAN, C., Y O'REILLY, J. (1998). The value of an integrated comparative perspective. *Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, 1.
8. GALLIE, D., WHITE, M., CHENG, Y., Y TOMLINSON, M. (1998). Restructuring the employment relationship. *OUP Catalogue*.
9. GARLAN, D. (2015). Software Engineering: Reflections on an Evolving Discipline. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 1(1), 70-77.

10. HART, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The journal of modern African studies*, 11(1), 61-89.
11. HERMI, M. Y BLAS-GARCÍA, M. (2020). El COVID en España y sus primeras consecuencias. *Revista brasileira de geografia económica. Revista Brasileña de Geografía Económica* 17, 1-20.
12. MANYIKA, J; LUND, S; CHUI, M; BUGHIN, J; WOETZEL, J; BATRA, P; KO, R Y SANGHVI, S.: “Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages”, 2017. What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. *McKinsey Global Institute*.
13. MARTÍN, C. (2000). *Contratos temporales y productividad*. Centro de Estudios Monetarios y Financieros.
14. MERINO SEGOVIA, A. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo: Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des) empleo. *Revista IUS*, 8(33), 59-76.
15. OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020a), “covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas”, 18 de marzo de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
16. OIT. El trabajo decente y la economía informal, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 90a. reunión, Ginebra, 2002.
17. OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020b), “the ilo monitor 2nd edition: covid-19 and the world of work. updated estimates and analysis”, 7 de abril de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf
18. PADILLA, C. M., Y ROS, J. (1990). Segmentación del mercado de trabajo y desarrollo económico en México. *El Trimestre Económico*, 57(226 (2)), 343-378.

19. RANSÉS, J. (2010). Aspectos fiscales de la prejubilación. In *Envejecimiento laboral y prejubilación: dilemas y problemas socioeconómicos:[A Coruña, 22-24 de octubre de 2009]* (pp. 117-152). Servizo de Publicacións.
20. RECIO, A. (1994). Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral). *Cuadernos de relaciones laborales*, 5, 57-74.
21. SAMANIEGO, N. (2002), “Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación”, serie Macroeconomía del desarrollo, N° 18 (LC/L.1834-P/E), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.02.II.G.140.
22. STIGLITZ, J. E. (2012). Macroeconomic fluctuations, inequality, and human development. *Journal of Human Development and Capabilities*, 13(1), 31-58.
23. TORNS, T.; BORRÀS, V.; CARRASQUER, P.; MORENO, S.; CASTELLÓ, L. Y GRAU, A. (2011). Trayectorias laborales y de vida: Una aproximación al modelo de empleo español. QUIT Working. Disponible en <https://www.yumpu.com/es/document/view/13711474/trayectorias-laborales-y-de-vida-quit-universitat>
24. VAN REENEN, J., BLOOM, N., DRACA, M., KRETSCHMER, T., SADUN, R., OVERMAN, H. Y SCHANKERMAN, M. (2010). The economic impact of ICT. *Final report*.
25. WAJCMAN, J. (2017). Automation: is it really different this time?. *The British journal of sociology*, 68(1), 119-127.