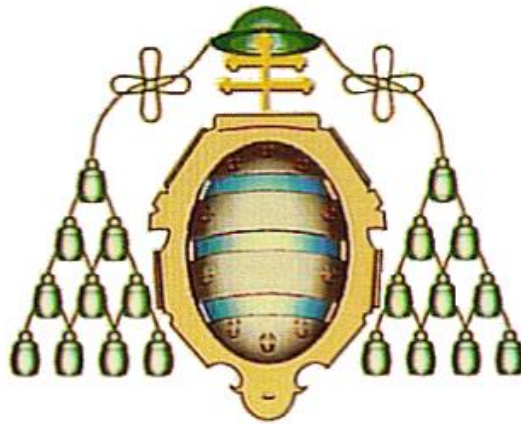


UNIVERSIDAD DE OVIEDO



Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Trabajo Fin de Máster

**EL TRABAJADOR AUTÓNOMO: UN ESTUDIO SOBRE
LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA
PSICOSOCIOLOGÍA**

María del Pilar García-Braga Cuesta

Director/a: D. PEDRO RIESGO FERNÁNDEZ

Junio, 2021

RESUMEN

Los trabajadores autónomos en España siempre han tenido que enfrentar retos por la lucha de sus derechos. La salud, específicamente la psicológica, está consiguiendo eliminar los estigmas sociales que la caracterizaban. La prevención de riesgos laborales, poco desarrollada y estudiada en aplicación a los autónomos, debería buscar la disminución de los problemas psicosociales de este tipo de trabajadores. Mediante este estudio se pretende mostrar la situación actual de los autónomos frente a la prevención de riesgos, haciendo mención concreta a la psicología.

ABSTRACT

Self-employed workers in Spain have always face challenges fighting for their rights. Health, specially psychological health, it is removing the social stigma attached to it. Labor Risk Prevention, underdevelop and poorly studied in the freelancers field, should look for the reduction of psychosocial risks of this kind of workers. Through this study it's intended to show the currently situation of self-employed workers facing labor risk prevention, making a concrete mention to psychology.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	5
2. SER AUTÓNOMO EN ESPAÑA.	7
3. MARCO JURÍDICO DE LOS AUTÓNOMOS.	21
4. MARCO TEÓRICO: EVOLUCIÓN DE LA FIGURA DEL AUTÓNOMO.....	26
5. ¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?	28
5.1. MARCO TEÓRICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	33
6. LA PREVENCIÓN EN LOS AUTÓNOMOS.....	36
6.1. TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE	54
6.2. EL TELETRABAJO.....	57
6.3. NUEVAS FORMAS DE EMPLEO: EL CONFLICTO DE LOS <i>RIDERS</i>	59
7. FACTORES DE RIESGO: LA PSICOSOCIOLOGÍA.	62
7.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	69
7.2. LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO	75
8. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: EL TIEMPO.	79
9. EL ESTRÉS LABORAL.....	83
10. LOS PROBLEMAS PSICOSOCIALES ATENDIENDO A JORNADA LABORAL, DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO Y OTRAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO AUTÓNOMO: COMENTARIO ACERCA DE DOS CASOS CONCRETOS.....	88
11. CONCLUSIONES.....	92
12. BIBLIOGRAFÍA.....	95

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Cifras PYME – Febrero 2020. Fuente: Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.</i>	<i>7</i>
<i>Figura 2. Número de autónomos según grupo de edad – 2019. Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. EpData.</i>	<i>13</i>
<i>Figura 3. Concentración de PIB por país – 2016. Fuente: Fondo Monetario Internacional.....</i>	<i>14</i>
<i>Figura 4. Evolución del número de autónomos en España, a fin de cada mes – 2014. Fuente: Seguridad Social.</i>	<i>17</i>
<i>Figura 5. Evolución porcentual de autónomos por género sobre el total y por edades - 2005-2014. Fuente: Seguridad Social. Universidad de Alcalá (Fernando J. Crecente Romero, Emilia I. Martos Gálvez, Luis F. Rivera Galicia).</i>	<i>19</i>
<i>Figura 6. Estadística de Estudiantes Universitarios (EEU). Curso 2016-2017. Sistema integrado de Información universitaria. Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.</i>	<i>20</i>
<i>Figura 7. Evolución de las personas fallecidas en accidentes laborales entre 1988 y 2020 en España. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. EpData.</i>	<i>47</i>
<i>Figura 8. Porcentaje de autónomos por número de empleados. Fuente: Adecco, Infoempleo, EpData.</i>	<i>49</i>
<i>Figura 9. Evolución de la pensión media de autónomos frente al Régimen General. Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. EpData.</i>	<i>52</i>
<i>Figura 10. Etapas del proceso de evaluación de los factores psicosociales según Nogareda y Almodóvar (2005). Fuente: Cátedra de Prevención.</i>	<i>69</i>
<i>Figura 11. Porcentaje de empleados afiliados a un sindicato por país – 2018. Fuente: OCDE.</i>	<i>77</i>
<i>Figura 12. Modelo transaccional de estrés. Fuente: Cátedra de Prevención.</i>	<i>84</i>

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Encuesta de población activa – 2020. Fuente: INE.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 2. Datos extraídos de las estadísticas por prestación de desempleo del Gobierno de España. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.</i>	<i>25</i>

1. INTRODUCCIÓN.

A través de este estudio se pretende hacer un examen de los riesgos a los que se ve expuesto un trabajador autónomo, haciendo especial mención a los de carácter psicosocial. Se entienden como problemas psicosociales aquellos que surgirán en el trabajo y que estarán relacionados con un cierto grado de insatisfacción respecto a los factores organizacionales, laborales, de estrés psicosocial... destacando, entre ellos, el estrés o el conflicto trabajo-familia. La atención, tanto legal como pública, de este tipo de problemas se tiende a centrar en los trabajadores asalariados, que tienen una mayor protección en casi todos los aspectos laborales; mientras que el colectivo de trabajadores autónomos suele pasar por procesos más largos para conseguir garantías/prerrogativas que tienen aquellos que trabajan por cuenta ajena.

En primer lugar, se debe señalar que existen diferentes tipos de autónomos, no siendo siempre fácil saber cuándo uno se encuentra en una situación u otra. Principalmente tenemos al trabajador autónomo propiamente dicho, el profesional autónomo, autónomo societario, autónomo colaborador, trabajador autónomo económicamente dependiente y autónomos agrarios.

Sumado a esta diversa clasificación, que implica que se den unas circunstancias u otras, también aparece una figura que cada vez está más presente y que tendrá una gran importancia para la evolución del trabajo: el teletrabajador. Evidentemente, ha habido un cambio en la organización del trabajo desde el inicio del confinamiento en marzo del año 2019, dándose muchos más casos en los que los trabajadores desarrollan su actividad en casa; aunque es cierto que en el caso de los autónomos ya se daba mucho este tipo de actividad. Con esto, surgen ciertas preguntas acerca de los riesgos que se puedan dar en el hogar: ¿pueden ser calificables como laborables?, si el responsable es el propio autónomo, ¿puede pedirse algún tipo de responsabilidad adicional o ayudas?

A lo largo de este trabajo, se pretende responder a las preguntas de qué ocurre con los autónomos y su protección frente a los riesgos, especialmente los psicosociales, y cómo la digitalización y la figura del teletrabajo afectan a este campo. El objetivo último es

entender cómo funciona la prevención de riesgos para el colectivo autónomo, saber qué pueden hacer para protegerse, y entender hasta qué punto son los responsables de educarse y formarse para evitar problemas que afecten a su salud.

2. SER AUTÓNOMO EN ESPAÑA.

En España, los autónomos son un grupo tan, o incluso más, variado que los trabajadores asalariados: están presentes en cualquier grupo de edad, está bastante equilibrado en cuanto a género, son numerosos los motivos de su creación y también serán muy variadas las ideas de negocio que surgen. En definitiva, su objetivo y su principal logro en términos generales es la creación de riqueza al país, pues sin trabajadores autónomos, teniendo en cuenta la distribución de empresas por tamaño del territorio español, desaparecerían muchas microempresas y empresas pequeñas que suponen una base imprescindible para nuestra economía.

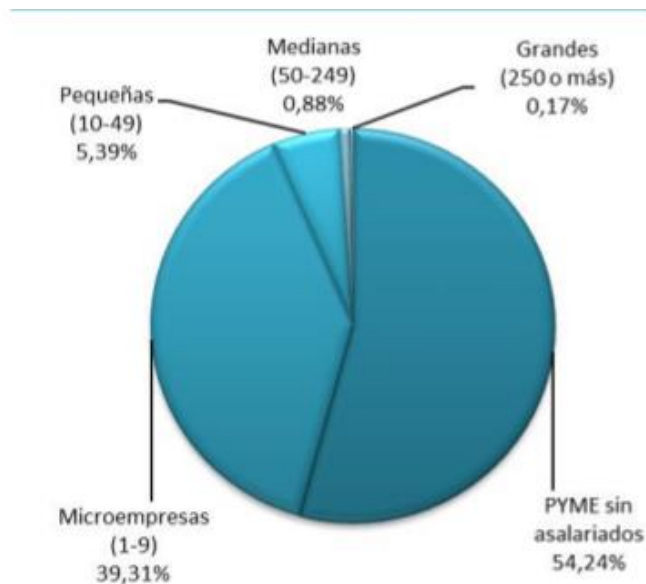


Figura 1. Cifras PYME – Febrero 2020. Fuente: Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

El trabajador autónomo es la figura opuesta al trabajador asalariado, si bien tienen algunas similitudes dentro del ámbito legal. Para entender el término, recurrimos a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA), en cuyo primer artículo nos referencia a quien es aplicable esta Ley, más que aportarnos una definición concreta.

Para empezar, el trabajador debe realizar de forma habitual, personal y sin estar bajo la dirección de una tercera persona el trabajo, esto es, ser capaz de realizar con sus medios un trabajo que genere un beneficio económico para uno mismo; siendo importante reseñar que pueden tener o no trabajadores a su cargo. De este último aspecto dependerá la aplicación de ciertas leyes, artículos, procesos, etc.

Esto último, como bien es señalado en *El trabajador y empresario autónomo*, “el concepto indica situaciones que son muy diferentes: el autónomo empleador y el autónomo no empleador”. En otras palabras, y repitiendo un poco la idea que se acaba de presentar, una persona autónoma puede tomar la decisión, por necesidad o por organización empresarial y económica, de contratar a cuantos trabajadores como pueda permitirse si las circunstancias son favorables o, por el contrario, prescindir en todo momento de hacerlo.

Por otro lado, también se incluye dentro de este colectivo a familiares de los anteriores que realicen trabajos de forma habitual para estos, siempre que no tengan condición de trabajador por cuenta ajena.

Sin embargo, además se señalan una serie de exclusiones, haciendo una mención especial a todos aquellos trabajadores por cuenta ajena que se incluyen en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET): “Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”; a su vez, se excluye a la actividad que se limita pura y simplemente al desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3.c) del ET; finalmente, también se excluyen las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2 del ET.

Hoy en día, encontrar el valor para enfrentar el riesgo de emprender suele depender de la capacidad económica de cada individuo y del conocimiento que tengamos del mundo laboral y empresarial. Según los datos que nos ofrece Eurostat, un total del 47% de los

autónomos sin trabajadores a su cargo que decide emprender fracasa a los tres años, llegando al 62% al pasar la barrera de los cinco años. Pudiendo extraer de estos datos la importancia que tienen factores tanto extrínsecos como intrínsecos a la persona a la hora de poner en marcha un proyecto.

Emprender puede sonar muy apetecible, la idea de depender del trabajo que uno mismo hace, sin tener que rendir cuentas a un empresario y atendiendo solo a las responsabilidades que se mantengan con el Estado y bancos, es un sinónimo de autonomía. El principal paso es tener una buena idea o varias, que vayan acompañadas de responsabilidad y trabajo duro para transformarla en un proyecto real; independientemente de que comencemos por estar en una situación de desempleo o porque detectemos una necesidad en el mercado que vemos capaces de solventar mediante nuestra idea.

Previamente, debemos tener bien identificados nuestros riesgos para no vernos superados por estos al poco de empezar, siendo importante que veamos que vamos a poder evitarlos; independientemente, por supuesto, de que el resultado vaya a ser finalmente positivo o negativo, pues, salvo casos muy puntuales, no es posible saber a ciencia cierta si una empresa saldrá bien parada a largo plazo.

Es muy importante que seamos conscientes de que el fracaso y el éxito “son dos caras de la misma moneda”¹. ¿Qué queremos decir con esto? Pues que si atendemos a los tópicos sobre el fracaso e identificamos aquellos que pudieran estar más relacionados con nuestro sector, situación personal o cualquier otro factor, será mucho más sencillo no caer en ellos y, por ende, salir airosos de la situación. No obstante, esto no quiere decir que, si trabajamos duro, atendemos a cada peligro y vamos solventándolos, se vaya a conseguir alcanzar el éxito, pues este resultado puede deberse a múltiples factores.

Cabría pensar que la falta de una cantidad económica suficiente es la principal razón de fracaso y nada más lejos de la realidad. Evidentemente, es importante contar con una cuantía económica relativamente importante, que dependerá del negocio e idea que se tenga, para poder empezar, pero esta falta de dinero puede verse solucionada mediante un

¹ UATAE.

plan de negocio que desarrolle nuestra actividad de una manera más lenta, con objetivos a corto plazo hasta alcanzar un cierto punto; pero no es más importante que el conocimiento del mercado en el momento del lanzamiento de nuestro bien o servicio, el marketing, la planificación de los costes, etc. En ocasiones, el exceso de ilusión hace que no se tenga una visión realista para realizar una estimación de ventas, o el hecho de trabajar con mercados ya maduros hace que sea imposible asentarse en el mismo. A su vez, es posible que la idea que se tiene no sea la más acertada, que no responda a ninguna necesidad del mercado, por lo que es más plausible que no termine por asentarse y triunfar. Si bien es cierto que, como seres humanos que somos y si atendemos a la teoría de la motivación humana de Maslow, si tenemos cubiertas las necesidades básicas se supone que cada vez buscaremos satisfacer más y más deseos. Tomando eso en cuenta, si somos capaces no de identificar una necesidad, sino de crear una, tendremos también buenas posibilidades de conseguir una buena acogida.

También habría que tener en cuenta la falta de conocimiento dentro de un sector, ya que puede ser razón de fracaso, si bien no debe usarse este argumento para desechar de plano una idea porque esta puede tener un resultado positivo si se ejecuta bien y nos formamos para poder desarrollar el proyecto; pues una parte igualmente importante es el estudio del mercado, siendo posible colaboraciones como en casos de procesos tecnológicos o industriales en los que una persona tiene la idea pero no sabe cómo llevarla a cabo y colabora con otra que tiene esos conocimientos necesarios pero que nunca tuvo la idea o no tiene los medios económicos necesarios. Aun así, es más posible triunfar si conocemos como funciona el sector completamente; por ejemplo, una persona que haya trabajado 30 años en el sector de ventas de diferentes empresas como automovilísticas, informáticas y de alimentación, tendrá una visión mucho más rica y experimentada respecto a los riesgos, las malas praxis y el aprovechamiento de oportunidades a la hora de abrir un negocio propio de venta de productos de alimentación. Si bien es cierto que las características externas influyen, los elementos clave son los internos (Hadjimanolis, 2000).

Todos los aspectos de formación de una empresa forman parte de un proceso en el que estamos bajo mucho estrés durante un largo periodo de tiempo, es decir, este no desaparece en cuanto el negocio está consolidado y salimos al mercado, sino que perdura

en el tiempo mientras estemos trabajando para recuperar la inversión inicial o incluso esa situación de estrés podría no desaparecer en años o nunca. Si bien es cierto que el estrés no siempre es negativo, pues este se divide en distrés y eustrés, siendo estos negativo y positivo, respectivamente. Generalmente empezamos teniendo eustrés y este puede pasar a ser negativo por múltiples factores, hecho que estudiaremos más adelante de manera concreta cuando abordemos los factores de riesgo de los autónomos.

Atendiendo a la encuesta que nos brinda la UATAE (Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores) sobre los autónomos, un 73% de ellos empiezan a serlo por el desempleo, aunque eso no quiere decir que emprender vaya a tener un mal resultado y el hacerlo por ver una oportunidad (6%) vaya a tener un resultado positivo. Además, un 98% de los encuestados presentan deudas, siendo solo bajas en un 33% de ellos.

Claramente, hoy en día es importante tener presencia en las redes sociales y tener una página web actualizada, funcional e intuitiva. Pues, si bien es cierto que la gran mayoría cumplen estos dos parámetros, no tienen por qué estar dándole un uso idóneo, por lo que es importante trabajar para saber sacarles el máximo provecho; o bien colaborar con la figura del Community Manager, profesión emergente en estos últimos años que, a su vez, permite trabajar como trabajador exclusivo de una marca o empresa o, por otro lado, actuar como trabajador autónomo, encargándose de varias empresas que subcontratan el buen funcionamiento de las redes.

Como bien concluye este estudio de la UATAE un 25% de los fracasos vienen dados por la falta de un plan de negocio que, bien hecho, podría haber dado lugar a un resultado completamente diferente. En relación con los demás casos, en España, influye mucho la falta de financiación, fomento y la limitada protección social; dejando de lado aquellas ideas mal desarrolladas.

Comparando la situación de 2019 con la de 2020, hemos pasado de un total de 3.259.431 autónomos a 3.282.304 este año, siendo este aumento poco significativo, pues cada año crece de manera más lenta. ¿Qué podría significar esto? Las dificultades para

emprender cada vez son mayores, a nivel económico y a nivel personal; nos educan para trabajar para alguien, no tenemos una educación orientada a la individualidad por lo que difícilmente los jóvenes son capaces de sacar un negocio adelante si no tienen esas aptitudes necesarias para ello.

Si las personas emprenden cada vez menos, el soporte económico cae sobre las empresas que ya tienen una trayectoria, en su producción y, por tanto, en sus trabajadores. Todo esto explica la razón de que exista tan poca profundidad y tan poco estudio respecto a determinados temas que conciernen a los autónomos, como son la prevención de los riesgos laborales.

Si atendemos a la edad que tienen las personas que deciden emprender, no nos sorprende ver que la mayoría se encuentran en una edad en torno a los 40 años. ¿Y esto por qué podría ser? La educación española nos dirige para acabar trabajando bajo la dirección de otras personas, se asume que se debe estudiar, hacer una carrera y encontrar trabajo. Por lo que, evidentemente, la gran mayoría de personas que emprenden, han trabajado como trabajadores asalariados durante más o menos años.

Número de autónomos (personas físicas) según grupo de edad

Comparativa segundo semestre 2018 - primer semestre 2019

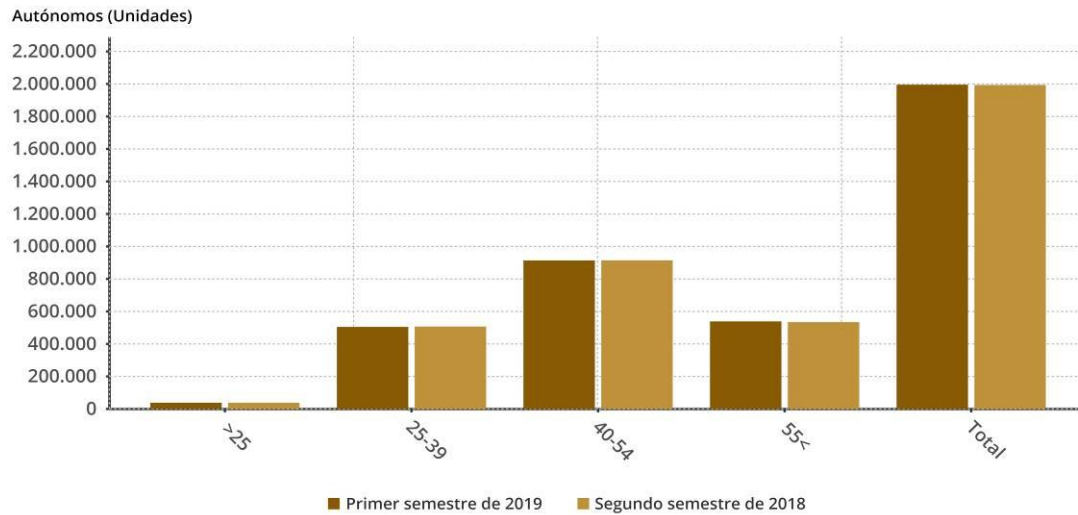


Figura 2. Número de autónomos según grupo de edad – 2019.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. EpData.

En general, la población española va aprendiendo en su vida a desarrollarse de manera profesional y personal, ampliando sus virtudes y también sus defectos; sabe que cuando termine de estudiar debe escribir un currículum que resuma todas sus aptitudes y resalte aquello en lo que destaca, aunque no se eduque en cuanto a la mejor manera de hacerlo, y enviar solicitudes para encontrar trabajo; no se educa para saber enfrentar el rechazo, lo que incrementa las posibilidades de sentir que hemos fracasado incluso antes de empezar. Pero dejando eso de lado, son muy pocas las personas que cuando tienen edad para trabajar, saben que tienen que hacer para emprender, que pasos seguir, que riesgos conlleva, que conocimientos empresariales se necesita, el tiempo entre inversión y beneficio, las veces que se tomarán malas decisiones y que eso acarrearán consecuencias negativas que se deben saber enfrentar.

En definitiva, estamos enfocados a aprender solo un camino y del mismo aprenderemos lo básico, y salvo que se tenga contacto estrecho con personas autónomas o

que lo hayan sido, poco o ningún conocimiento adquirirán las personas jóvenes acerca de las posibilidades reales que tienen para ganarse la vida.

Es interesante comentar que la ONU ha recalado la importancia de las microempresas como sostén de la economía mundial, generando en torno al 60-70% del empleo. Básicamente estas empresas son las que generan el 50% del PIB (producto interior bruto) a nivel mundial. Concretamente, en España, estamos hablando de que los trabajadores autónomos representan el 15-18% del PIB.

¿Y qué es el PIB? El producto interior bruto es un indicador económico que refleja el valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos por un país en un determinado periodo de tiempo (generalmente, un año). Nos sirve para medir la riqueza que un país genera.

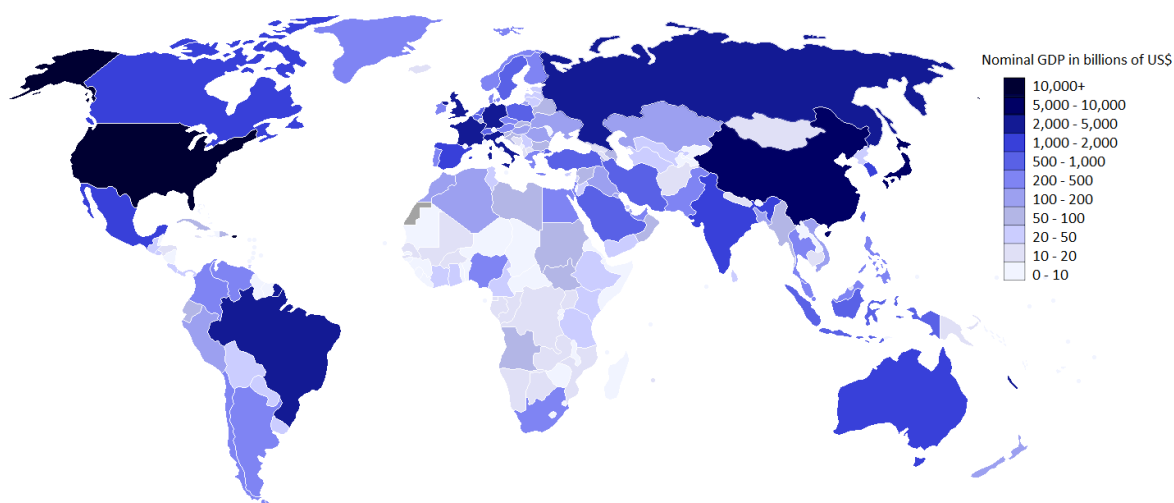


Figura 3. Concentración de PIB por país – 2016. Fuente: Fondo Monetario Internacional.

En la figura 3, podemos observar la concentración de PIB por país según el ranking del FMI (Fondo Monetario Internacional) en 2016.

Hablar de autónomos, implica hablar de generación de empleo y de crecimiento económico. Por un lado, los autónomos generan más de 900.000 puestos de trabajo, es

decir, uno de cada cinco trabajos en España.² Por otro lado, en nuestro país, las pequeñas y medianas empresas representan el 51,1% del valor de las exportaciones y el 53,5% de las importaciones.

La importancia del PIB se explica por su capacidad para dar una imagen de la salud de un país a nivel económico, lo que permite saber a nivel internacional si un país necesita tomar medidas de un tipo u otro, saber si su economía está creciendo o está cayendo, entender la posibilidad de una inflación o recesión, etc.³ Si bien es cierto que no se tiene en cuenta la economía sumergida, lo cual puede ser muy significativo según qué países y profesiones. El PIB se centra en el crecimiento económico, no en el bienestar, es decir, que un país puede tener un crecimiento del mismo muy pronunciado e ir acompañado de unas subidas de precios muy altas, por los que la población podría estar, incluso, en una situación desfavorable.

Otro aspecto a tener en cuenta de los autónomos es la diferencia respecto a los trabajadores por cuenta ajena frente a la huelga. En el Estatuto de los Trabajadores (ET), se recoge el derecho de los trabajadores asalariados a huelga, si bien no se menciona al trabajador autónomo. Ahora, es obvio que un autónomo puede decidir hacer una huelga, pero es el único responsable de las consecuencias que ello acarrea.

Un autónomo que tenga un negocio y lo cierre un día, implica una pérdida de ingresos que puede ser importante y, también, puede acarrear perder clientes. Es diferente, aunque similar, si pensamos en un autónomo que trabaje desde su casa, pues tiene que estar pendiente del teléfono o correo por si un potencial cliente se intentase poner en contacto. No es tan fácil como perder el salario correspondiente al día como ocurre con los trabajadores asalariados, estamos hablando de que, al final, como dueño de tu propio negocio, no puedes permitirte dejar de ganar una cierta cantidad de dinero o dejar de generar fidelidad, pues puede implicar una diferencia importante globalmente.

² Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA).

³ Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2005)

Lo mismo pasa si eres autónomo y tienes trabajadores a cargo, pues si decides cerrar el negocio deberás pagar igualmente a tus trabajadores, porque la huelga es un derecho, no una obligación. Si bien es cierto que, si tienes personal en tu empresa, puedes permitirte ejercer tu derecho a huelga y, si ellos no quisieran, que fueran ellos los que únicamente trabajasen en la jornada de ese día.

Existe la figura del cierre patronal, para cuando existe peligro de daños para la empresa en caso de huelgas, mediante la cual los empresarios tienen derecho a cerrar la empresa; por lo que es importante, en caso de tener trabajadores en plantilla, comunicar nuestra intención de acudir a la huelga y que no es un caso de cierre patronal. Pese a que no se recoja en la ley el derecho a la huelga de los empresarios, sí tienen derecho a ella como ciudadanos, por lo que podrían participar en ellas.

Para que se entienda mejor, el cierre patronal se usa como contraposición a la huelga, pero no es un derecho fundamental, cosa que la huelga sí es (artículo 28.2 de la Constitución Española, en adelante CE). Existen una serie de requisitos que se recogen en el artículo 12 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, y unas consecuencias en caso de que se determine que esta es ilícita, por lo que no debe haber duda de que estamos ejerciendo nuestro derecho a huelga y no estamos llevando a cabo un cierre patronal, para que no pueda existir un problema legal posterior que pueda afectar a la economía e imagen como empresa; las infracciones de lo señalado anteriormente se recogen en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Basándome en las palabras escritas por Kuznets, podríamos señalar que existe una cierta relación inversa entre la renta de los diferentes países y el autoempleo; señalando aquel que a mayor renta per cápita, disminuye el número de autónomos. Esto fue secundado por diferentes autores como Robert Lucas, economista estadounidense, en su libro *Asset Prices in an Exchange Economy*. Existen diferentes justificaciones para explicar esta relación, si bien podemos deducir que, en muchas ocasiones, los autónomos deciden serlo por necesidad, por no encontrar un empleo; por lo que tendría sentido que si estamos en una situación de bonanza económica en la que se generan numerosos puestos de trabajo,

menos personas decidirán correr el riesgo y enfrentar las posibles malas consecuencias de emprender un negocio, porque es evidente que ser trabajador asalariado elimina, por lo general, una serie de preocupaciones que un autónomo tendrá que enfrentar a medida que su negocio crezca o no. También, se ha observado a lo largo de la historia que, aunque como acabo de señalar si aumenta el paro, aumenta el autoempleo, si el paro tiende a bajar demasiado también lo hará el autoempleo pues bajará la motivación para llevar algo a cabo, como ocurrió en la crisis española de 2008; ya que hasta la ruptura de la burbuja inmobiliaria había tenido lugar un aumento de autónomos, siendo el momento clave del declive finales del año 2008 y comienzos del 2009.

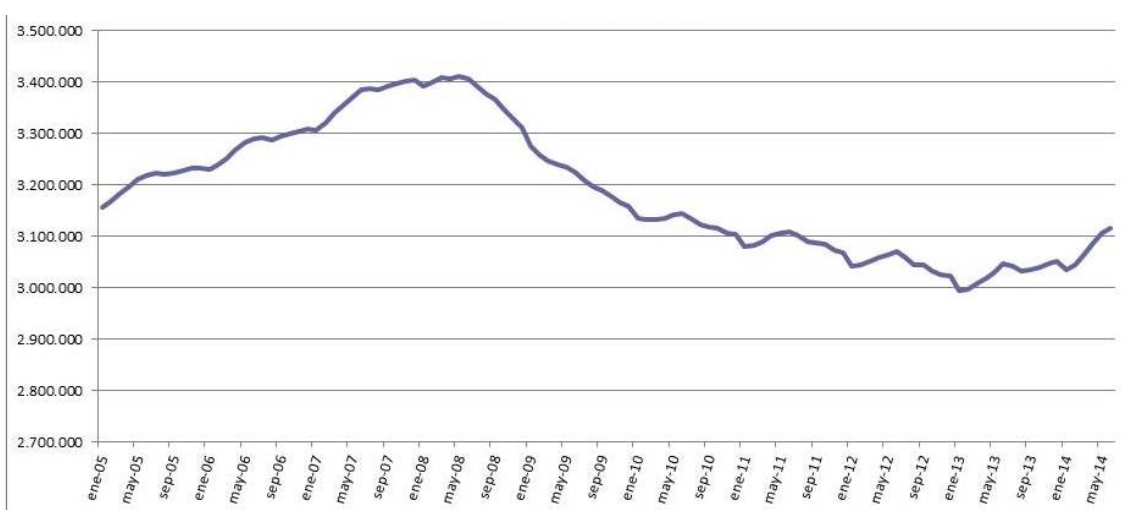


Figura 4. Evolución del número de autónomos en España, a fin de cada mes – 2014. Fuente: Seguridad Social.

Por otro lado, la materia del autoempleo era más común que se diera en hombres que en mujeres, aunque es cierto que la distancia entre ambos grupos se ha visto disminuida en los últimos años, incluso habiendo en Asturias más emprendedoras mujeres que en el resto de España, representando un 41% del total⁴; en parte debido a los programas de ayudas que se han creado a nivel internacional para ayudar a la empleabilidad. Frente a esto, sigue estando presente la desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a trabajos a

⁴ Asociación de Trabajadores Autónomos.

tiempo parcial, que explica que una gran cantidad de mujeres en comparación con la población masculina se dedica a trabajos que no requieren dedicación completa para dedicarse al cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores.⁵⁶

TOTAL OCUPADOS	19.176,9
POR SITUACIÓN PROFESIONAL	
Trabajadores por cuenta propia	3.063,3
- Empleadores	893,9
- Empresarios sin asalariados o trabajadores independientes	2.076,8
- Miembros de cooperativas	21
- Ayudas familiares	71,6
Asalariados	16.108
- Con contrato indefinido	12.214,5
- Con contrato temporal	3.893,6
Otros	5,5
POR SECTORES PÚBLICO/PRIVADO	
- Ocupados sector público	3.337,1
- Ocupados sector privado	15.839,8
POR DURACIÓN DE LA JORNADA	
Ocupados a tiempo completo	16.522,1
- Hombres	9.741,3
- Mujeres	6.780,8
Ocupados a tiempo parcial	2.654,7
- Hombres	712,9
- Mujeres	1.941,8

⁵ Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta de Población Activa, 2020.

⁶ Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente (UGT-CEC).

Tabla 1. Encuesta de población activa – 2020. Fuente: INE.

Como ya he comentado, se ha dado un aumento en el autoempleo en la población femenina y una disminución en la masculina, tal y como se muestra en la figura 5 de evolución por género y por grupo de edad.⁷

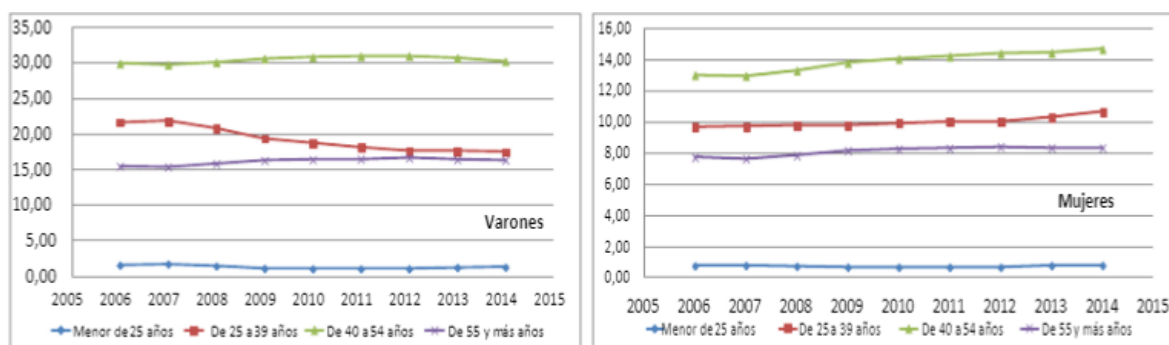


Figura 5. Evolución porcentual de autónomos por género sobre el total y por edades - 2005-2014. Fuente: Seguridad Social. Universidad de Alcalá (Fernando J. Crecente Romero, Emilia I. Martos Gálvez, Luis F. Rivera Galicia).

El número de autónomos de 55 años o más es bastante similar y apenas ha sufrido variaciones desde el 2005 hasta el 2014, probablemente explicado por el hecho de que este grupo de edad tiende a optar por el autoempleo cuando se enfrentan a una situación de desempleo que, a esa edad, es más difícil de solucionar, y más atendiendo al número de parados que hay en España. De igual manera que comentaba la existencia de ayudas al emprendimiento para mujeres, también es posible optar a ayudas para el emprendimiento en parados de larga duración cuya edad es superior a 45 años; grupo de edad que en el caso de las mujeres sí que ha sufrido una evolución positiva en cuanto a número de autónomas correspondientes a tal grupo de edad. Atendiendo a estos datos, es visible que el grupo que menos autónomos presenta es el de menores de 25 años, habiendo una relación entre esto y la cultura educativa del país, pues si una persona asiste 18 años al colegio, luego estudia un

⁷ CRECENTE ROMERO, F.J., MARTOS GÁLVEZ, E.I., RIVERA GALICIA, L.F. (2015).

grado, que durará entre 4 y 6 años, y luego lleva a cabo algún tipo de especialización, es muy complicado acabar los estudios antes de los 25, pudiendo demorarse incluso más por el aumento de la edad media de los universitarios. Para ser autónomo, no es necesario estudiar 6 años, algo que debería ser entendido por los jóvenes estudiantes españoles, que solo aprenden como ser trabajador asalariado.



Figura 6. Estadística de Estudiantes Universitarios (EEU). Curso 2016-2017. Sistema integrado de Información universitaria. Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En definitiva, la figura del autónomo en España, basándonos en los datos presentes, presenta un retraso respecto a la posición tan positiva y aventajada que podría tener si los factores necesarios presentasen una evolución positiva: el sistema educativo, la cultura social española y la crisis económica mundial.

Evidentemente, el progreso de los trabajadores autónomos se verá influenciado por las diferentes normativas legales que afectan a los mismos y que son diferentes en cada país de Europa. Concretamente en nuestro país sigue siendo un tema que podría ser mucho más legislado y protegido de la manera en la que se encuentra actualmente.

3. MARCO JURÍDICO DE LOS AUTÓNOMOS.

No son muchas las leyes, en comparación con los trabajadores por cuenta ajena, que regulan a los trabajadores por cuenta propia. Evidentemente, la principal es la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA), como ya hemos mencionado previamente. En esta ley se exponen las bases de la regulación para garantizar una serie de derechos y, también, obligaciones que debe cumplir todo aquel que pretenda ser un trabajador autónomo. A su vez, nos remitirá a otras leyes para solventar diferentes situaciones o problemas que puedan surgir a lo largo de la vida del autónomo: desde problemas contractuales, deudas, pagos tributarios, los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), cotizaciones...

Por un lado, estaría la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, que respalda, entre otras circunstancias, los impagos que pudieran tener lugar en virtud del contrato establecido en tiempo y forma entre las partes.

A su vez, otra norma que es imprescindible es el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia. Es clave debido a que son numerosas las ocasiones en las que autónomos han visto como su trabajo ha sido robado, cuando solo por el hecho de crear una obra literaria, científica o artística la propiedad intelectual corresponde únicamente al autor de dicha obra; no estando este tema libre de controversias, pues son numerosas las sentencias que podemos encontrar en nuestro ordenamiento jurídico por conflictos de explotación de derechos de autor y derechos morales. Expongo, a continuación, un caso de la Audiencia Provincial de Valencia, con fecha de 6/10/2020: D. Silvio habría desarrollado un programa informático “X” para que la empresa “Y” utilizase en su entorno laboral, habiéndose producido modificaciones en dicho programa por parte de “Y” que D. Silvio no habría autorizado como autor de este; se presenta un recurso de apelación en la que ambas partes exponen sus pretensiones. Por un lado, la empresa quiere que “se declare el derecho exclusivo de la

actora para explotar económicamente el programa informático” y, por otro lado, el apelante querría una indemnización por daños morales y, además, patrimoniales. Fallando la Audiencia estimando en parte el recurso de apelación, desestimando la denuncia por parte de la empresa y estimando la violación del derecho moral de D. Silvio con su obra, debiendo abonar una indemnización por ello (Sentencia de la AP V 3539/2020 del 06/10/2020. N° de recurso: 1469/2019). Con esto, se muestra la fragilidad en el mundo de aquellos que crean para otras personas, sobre todo en casos de autónomos y los TRADE.

Seguidamente, abordaremos el tema del derecho mercantil, puente que actúa como conector entre los falsos autónomos y las empresas. En definitiva, un contrato mercantil es un tipo de contrato que se da entre dos personas, físicas o jurídicas, para que comercialicen unos servicios por un tiempo dado y por una contraprestación concreta; se diferencia en un contrato laboral en que, en este caso, el trabajador depende de la empresa, en cuanto a recursos, dirección, nómina... es decir, que se cumplen las notas de la ajenidad, mientras que, en la relación mercantil, un trabajador dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA) no depende de la empresa y no presenta esa relación necesaria. De aquí surge la tan conocida figura del falso autónomo, a través de la cual las empresas deciden realizar un contrato mercantil con una persona, aunque realmente correspondería un contrato laboral, resultando en una violación de derechos para el trabajador, pues un trabajador autónomo no goza de los mismos derechos que los trabajadores asalariados de una empresa, además de constituir un fraude frente a la Seguridad Social. Hay que mencionar que, evidentemente la empresa que realiza un contrato mercantil se ahorra los pagos de IRPF y Seguridad Social, por ello resulta tan apetecible para las mismas y por eso incurrir en la creación de falsos autónomos⁸. Concretamente, podemos acudir a la Sentencia del TJUE del 4 de diciembre de 2014 que expone que “por lo que se refiere al asunto principal, procede recordar que, según jurisprudencia reiterada, por una parte, un prestador de servicios puede perder su condición de operador económico independiente, y por tanto de empresa, cuando no determina de forma autónoma su comportamiento en el mercado sino que depende completamente de su

⁸ STS de 6 de octubre de 2010, rec. 2010/2009

comitente por el hecho de que no soporta ninguno de los riesgos financieros y comerciales resultantes de la actividad de éste y opera como auxiliar integrado en la empresa del mismo”. Un caso muy reciente y aún activo sería el de los *riders*, ¿Son trabajadores asalariados o autónomos? ¿Qué derechos tienen?

Un autónomo económicamente dependiente pactará con la empresa cuando tendrán lugar las vacaciones, mientras que un trabajador asalariado tiene que obedecer una serie de parámetros a la hora de establecer las mismas, lo que es otra nota para la detección de los falsos autónomos, pues no tienen decisión sobre esto, sino que deben atender a las circunstancias de producción que el empresario expone. Un TRADE no puede recibir el mismo trato que un trabajador por cuenta ajena, pues las circunstancias de la contratación no son las mismas.

Con relación a la Seguridad Social existe una amplia y variada normativa cuya última reforma data del 2019. Desde esta y la del año 2015, existe mayor protección para los trabajadores autónomos; siempre con las peculiaridades que rodean a esta figura para abordar ciertos casos. Es decir, para un trabajador autónomo existe mayor dificultad para justificar un accidente in itinere si, por ejemplo, no tiene un horario fijo. Para su protección, para conocer las obligaciones y derechos en caso de cese de actividad es posible acudir al Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo y al Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, siendo este último elaborado a raíz de la aparición del COVID-19. El hecho de que esto haya sido regulado, es un hito y un paso hacia la igualdad frente a los trabajadores asalariados. Si bien, es incompatible, en caso de la pluriactividad, percibir al mismo tiempo la prestación por desempleo y la de cese de actividad.⁹

Además, un trabajador que hubiera sido asalariado, que estuviera en posesión del derecho a desempleo y quisiera dedicarse a un negocio autónomo podría hacerlo a través

⁹ Artículo 12 del Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

del pago único de la prestación por desempleo; regulado en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo. Se exponen una serie de requisitos para percibirlo y unas fases desde su solicitud hasta la acreditación de la actividad autónoma. En el caso de que el trabajador quisiera volver al régimen de seguridad social y comience una actividad como asalariado, no tendrá derecho a la prestación por desempleo hasta que hubiera pasado el plazo en el que el trabajador hubiera recibido el último pago en caso de haberse solicitado de manera ordinaria¹⁰. Esta medida persigue el fomento del trabajo autónomo, pudiendo ser vital para que una persona pueda pasar a trabajador por cuenta propia. Atendiendo a las estadísticas por desempleo, en 2019, un total de 68.923 personas accedieron a esta modalidad, correspondiendo más de 61.000 de ellos a autónomos propiamente dichos; frente a los 48.428 de 2020 que, por las circunstancias de la pandemia, es difícil deducir si hubiera sido diferente, ya que lleva reduciéndose el número de beneficiarios desde 2015.

AÑOS	TOTAL	AUTÓNOMOS
2005	90.468	78.869
2006	125.944	114.776
2007	154.473	143.573
2008	164.196	153.932
2009	158.952	150.005
2010	153.868	145.666
2011	147.467	139.743
2012	145.935	138.155
2013	151.465	143.482
2014	154.472	147.140

¹⁰ Expuesto en la Ley 31/1984, derogada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; y el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo.

2015	142.753	136.030
2016	120.804	112.038
2017	92.368	83.765
2018	79.097	70.788
2019	78.923	61.288
2020	48.428	43.008

Tabla 2. Datos extraídos de las estadísticas por prestación de desempleo del Gobierno de España. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Esta medida es la razón por la que una parte de los autónomos que se dan de alta cada año pueden dar ese paso, pues la cantidad percibida, sea menor o mayor, es clave en términos de inversión. Si bien también es una decisión complicada, pues en el caso de que el negocio no fuera viable podría ocasionar un problema económico futuro, por lo que siempre es recomendable hacer estudios de mercado y conocer el negocio, para aumentar las probabilidades de viabilidad a largo plazo, como se ha recalado previamente.

Además del marco jurídico aquí presentado, también es importante entender cómo ha evolucionado a nivel social el trabajador autónomo, siendo el tipo de trabajador original por excelencia en todo el mundo.

4. MARCO TEÓRICO: EVOLUCIÓN DE LA FIGURA DEL AUTÓNOMO.

Lejos queda la época en la que los artesanos se dedicaban a la producción mayoritaria de bienes, encargándose de todos los pasos, desde la obtención de materia prima hasta la transformación en el producto final. Con la aparición de la producción en masa, *just in time* y otros tipos de procesos productivos, además de la globalización e internacionalización y el surgimiento de multitud de servicios y productos “nuevos”, se está dando lugar cada vez más a la externalización de una parte de la producción.

Evidentemente, una empresa puede descentralizar una o varias partes de su producción en otras empresas o puede apoyarse en trabajadores autónomos; como, por ejemplo, se ven muchos casos de empresas que se encargan de la mayor parte de la producción, pero tienen un trabajador autónomo que se encarga de la parte del diseño gráfico para la empresa en sí, para el marketing, dependientes, etc. Es un hecho que este tipo de organización está influenciada por la especialización de los trabajadores, pues si bien antes eran polivalentes y tenían validez para un proceso entero, ahora es más típico ver que un trabajador se encarga de una parte concreta del mismo, lo que da lugar a una mayor autonomía del trabajador. Relacionado con esto está el incremento de autónomos que se viene produciendo desde hace varios años hasta ahora, aunque actualmente el crecimiento sea menor; esto es porque, en determinados casos, a una empresa no le compensa tener en su plantilla a un trabajador que lleve a cabo una actividad que requiere una organización laboral muy diferente a los demás y, de igual manera, es posible que el trabajador no esté satisfecho trabajando para un único empresario.

Sin embargo, este proceso en el que el empresario solicita unos servicios o productos a un trabajador autónomo no está libre de polémicas y problemas judiciales, recordemos aquí la existencia de los falsos autónomos brevemente abordada antes. Esto viene dado por la complejidad de estas situaciones que se alejan del típico trabajador autónomo que todos conocemos y que requieren un encuadramiento del trabajador en categorías no tan típicas; además, también hay que tener en cuenta que a veces un

trabajador desconoce en qué situación se encuentra y un empresario se decide aprovechar de ello, solicitándole que se dé de alta como trabajador autónomo cuando realmente es un trabajador por cuenta ajena.

Los autónomos no son más que una fracción del concepto de artesano tradicional en el mundo globalizado pues, al fin y al cabo, desarrollan una parte del proceso productivo que dará como resultado la fabricación, comercialización y posterior servicio al cliente de un producto; aunque evidentemente, el sistema actual presenta obvias diferencias por los avances tecnológicos y organizacionales del trabajo y del consumo en general y frente a consumidores.

5. ¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

Se podría definir de muchas maneras y muchos autores así lo han hecho, pero básicamente consiste en un conjunto de actividades y medidas que buscan promover la seguridad y salud de los trabajadores¹¹ en relación con los riesgos que puedan surgir por la realización del trabajo o relacionados con el mismo.

La ley por la que se regulan todas las actividades de prevención de riesgos en el ámbito laboral es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Existen una serie de principios generales que están relacionados con esta prevención, en los cuales radica la clave para la protección de la seguridad y salud, buscando la eliminación de los riesgos que derivan de la actividad y por los que se siguen una serie de parámetros de información, consulta y participación de los trabajadores.

Mencionamos a continuación aquellas actividades que están fuera del ámbito de aplicación de la LPRL por las circunstancias particulares de las mismas; a saber:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas armadas y actividades militares de la Guardia Civil.
- Tampoco en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; independientemente, de que el titular del hogar tiene como obligación cuidar que existan buenas condiciones de seguridad e higiene.

¹¹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Sí siendo aplicable la norma en los centros militares y penitenciarios, siempre y cuando se tengan en cuenta las particularidades que tengan derivadas de sus normas específicas.

Cuando una persona se introduce en el mundo laboral, en el cual tendrá contacto con herramientas, tecnologías y demás útiles, surgen las posibilidades de tener accidentes que bien pueden no tener consecuencias o, por lo contrario, que sí tengan y estas sean leves, graves o irreversibles; sin dejar de lado que los factores de riesgo no son solo físicos, también están aquellos que afectan a la psicología del individuo.

La principal premisa de una empresa en este terreno debe ser garantizar la salud física, psicológica y social de cada uno de sus trabajadores, y no debiera nunca atentar nunca contra las mismas. Debemos tener en cuenta que las circunstancias en un trabajo pueden tener no solo consecuencias negativas, sino también positivas para la salud; estas últimas son las que debemos buscar y promover¹². Sin embargo, un empresario o un autónomo también debe pensar en la protección de su propia salud, sobre todo cuando la empresa es individual o se trata de una microempresa, pues la ausencia del principal trabajador en la empresa durante varios días puede suponer una serie de problemas que abordaremos a lo largo de este trabajo.

Para entender el concepto en su totalidad, atendemos a las definiciones que nos aporta la LPRL, la cual en su artículo cuarto nos explica que significa cada término:

- Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo¹³. Actualmente, podríamos pensar en especificar un poco más tal definición, pues nos menciona el hecho de que debe tenerse en cuenta en todas las fases de la actividad, pero podría ser interesante plantearse el hecho de que esto puede darse tanto en un centro de trabajo de la empresa, como puede ocurrir en otras localizaciones; lo que

¹² COLLADO LUIS, S. (2008).

¹³ Artículo 4º Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

nos conduce a la cuestión de la digitalización y el teletrabajo: ¿La prevención deja de actuar una vez que el lugar de trabajo es propiedad del trabajador?

- *Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.*

- *Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.*

- *Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. Sería fundamental, que en la ley se especifique que también tendrá en cuenta la exposición a sustancias, cuyas consecuencias pueden manifestarse muchos años después.*

Si hablamos de riesgos, se entiende implícita la existencia de “*un daño, futuro e hipotético, cuya producción no está completamente determinada por los acontecimientos o condiciones causales que somos capaces de identificar y caracterizar*”¹⁴, en otras palabras, que puede o no materializarse según las circunstancias que lo rodeen y, además, que no siempre es fácil de establecer el nexo causal, llegando incluso a pasar totalmente desapercibido hasta que este se materializa. Esto generalmente sucederá en mayor medida en empresas cuyas condiciones de trabajo no sean las adecuadas, o en las que la formación en prevención y la importancia que se le da a la misma, no es la necesaria para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores.

Aquí también entra en juego, ya no solo el binomio trabajador asalariado y empresario, sino la existencia, o no, de un espacio físico de trabajo. La idea de trabajo lleva de la mano la existencia de un lugar donde se lleva a cabo la actividad correspondiente, ya sean oficinas, fábricas, restaurantes, almacenes, centros comerciales, plantaciones agrarias,

¹⁴ COLLADO LUIS, S. (2008).

etc. No obstante, en muchas ocasiones, sobre todo en relación con los autónomos, no existe un lugar donde llevar a cabo su actividad de manera continuada; pudiendo ser porque no es necesario tener un sitio fijo o, por otro lado, porque su trabajo requiere desplazarse a la zona donde se requieren sus servicios, como sería el caso de los fontaneros, electricistas, o de un transportista autónomo, entre otros.

Cuando estamos bajo el mandato de una persona, esta tiene la obligación de garantizar que existe seguridad y que será posible desarrollar el trabajo sin atentar contra nuestra propia salud o la de terceras personas.

Esto es diferente cuando no existe la figura de una persona jerárquicamente superior que está marcando un camino que hay que seguir, da una serie de normas que se deben cumplir, aporta a los trabajadores formación e información para saber cómo actuar sin dar lugar a un accidente o enfermedad; la situación a la que se enfrenta un autónomo representa el caso contrario, siendo este el último responsable de su propia seguridad y de su salud, respondiendo por sí mismo. Al estar ante esta situación, el trabajador por cuenta propia debe hacerse una serie de preguntas: ¿Cuáles son mis obligaciones? ¿Frente a quién debo responder? ¿Tengo algún derecho?

La prevención de riesgos laborales es una disciplina que lleva desarrollándose desde hace poco más de 100 años, desde que un 30 de enero de 1900 se publicara la Ley de Accidentes de Trabajo, también conocida como Ley DATO. Dicha ley tendría aplicación tanto en España como en Grecia.

Dicho texto legal del párrafo anterior, nos presenta en su primer artículo una definición de accidente laboral no tan diferente a la que tenemos actualmente en uso, exponiendo que “entiéndese por accidente toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión ó por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena; por patrono, el particular ó Compañía propietario de la obra, explotación o industria donde el trabajo se preste; y por operario, todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena”. Podemos observar que ya se había incluido la idea de que pudieran ser “con ocasión o por consecuencia” del trabajo, lo cual nos remite a nuestra

legislación actual; siendo fundamental esta clarificación de los hechos pues, por un lado, si un accidente es “con ocasión” quiere decir que ocurrió mediante la realización del mismo y, por otro lado, si es “por consecuencia” del mismo, habla del establecimiento de una causa y un efecto; es decir, que puede darse un cierto hecho que, sin ser inmediato, esté completamente relacionado con el quehacer del trabajador.

En la misma ley se establecen cuáles serían las industrias por las que el patrono tendría que responder en caso de darse lo expuesto en el artículo primero. Entre ellas estarían los talleres o fábricas donde “se hace uso de una fuerza cualquiera distinta de la del hombre”, empezando a introducir ciertos elementos como máquinas y herramientas; también habla de la minería, profesión casi olvidada en la actualidad pero que durante muchos años en España fue clave para entender el elevado nivel de mortandad de muchos hombres a edades muy tempranas; evidentemente, se incluyen muchos más sectores, tales como la construcción, transporte, trabajos agrícolas, almacenes, bomberos...

En este documento, vemos por primera vez el término incapacidad temporal y la distinción con la incapacidad perpetua, haciendo menciones sobre hechos de incapacidad absoluta, permanente total y parcial. Podría asumirse el texto casi como una ley de seguridad social, por seguir una estructura de exposición de las diferentes consecuencias que pudieran darse y su contraprestación económica (muerte y supervivencia, orfandad...). Además, también expone la idea de que: “Los patronos podrán sustituir las obligaciones definidas en los artículos 4.º, 5.º y 10, ó cualquiera de ellas por el seguro hecho á su costa en cabeza del obrero de que se trate, de los riesgos a que se refiere cada uno de esos artículos respectivamente ó todos ellos, en una Sociedad de seguros debidamente constituida, que sea de las aceptadas para este efecto por el Ministerio de la Gobernación, pero siempre a condición de que la suma que el obrero reciba no sea inferior a la que correspondiera con arreglo a esta ley”; por lo que ya comienza la idea de los seguros que ha evolucionado hasta su concepción moderna.

Pese a esta ley, los accidentes no se vieron disminuidos hasta los años 70, momento donde se produce en nuestro país el auge de la democracia, y la promulgación de la Constitución de 1978, que estableció unos mínimos de seguridad y salud, junto al Estatuto

de los Trabajadores. Sumado a esto, es de bastante importancia a nivel europeo la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE), que expone la preocupación por los numerosos accidentes ocurridos en los países miembros. Será en esta normativa donde se definirán de manera mucho más exhaustiva todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores; incluye obligaciones de las partes, temas de primeros auxilios, información, consulta de los trabajadores... Todo esto sirve como marco para el desarrollo de nuestra actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 y, por tanto, de la protección de los trabajadores tal y como la conocemos hoy.

Una rama básica dentro de la prevención sería la psicología, que luego desarrolla los riesgos psicosociales. Pese a su evolución indiscutible a lo largo de la historia, esta materia aún se mueve para crecer y poder ser representativa y útil para reflejar los problemas reales de la sociedad más moderna.

5.1. MARCO TEÓRICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Un factor fundamental para este estudio sería la psicopsicología. El origen de esta, abordando los “factores psicosociales de riesgo”, es un tema muy reciente, pudiendo remontarse a la década de los 80 del pasado siglo. Podemos hacer referencia a Bernardo Moreno Jiménez, el cual señala que es en 1984 cuando encontramos una de las primeras referencias a esta materia en el estudio “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y donde “desde el primer momento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad”. En dicho documento, se exponen una serie de riesgos, entre los que podemos encontrar la sobrecarga de trabajo, el salario, la seguridad en el trabajo... siendo, en resumidas cuentas, muy similar la lista de riesgos psicosociales que podemos apreciar en la actualidad.

Por otro lado, el término de enfermedad y accidente laboral, que hoy en día incluyen problemas mentales, surgen de mano de Bernardino Ramizzini, un médico italiano del siglo XVIII, que es considerado el padre de la medicina del trabajo.

Sería a partir de 1987 cuando el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) empezase a incluir elementos psicosociales en sus encuestas, y sería en 1988 cuando se publicaría la primera NTP (Nota Técnica de Prevención) relacionada con estos factores psicosociales. Y, sucesivamente, todos los organismos nacionales, europeos e internacionales irían incluyendo a lo largo de los 90 más elementos estrechamente ligados con la salud psicológica de los trabajadores, dándoles el peso que realmente tienen, pues si no una persona no puede afirmar que goza de una cierta salud psicológica en el trabajo y en su vida diaria, no podrá desarrollarse como persona y, por tanto, como profesional.

En la actualidad están surgiendo cada vez más riesgos psicosociales relacionados con los cambios en el mundo laboral respecto a los factores de organización, estructura, tecnología, los comerciales y económicos; un cambio implica por lo general una respuesta de estrés. Vivir en un mundo en constante movimiento y progreso, y que cada vez lo sufre a mayor velocidad, hace que existamos en la sociedad del riesgo, lo que implica que es posible que tengamos que enfrentar mayor número de situaciones que nos producen un nivel elevado de temor a lo largo de nuestra vida, tanto laboral como social o familiar.

En España, desde los años 80, el sector servicios ha ido en aumento en contraste con otros sectores, como el industrial. En este sector, la mayoría de los riesgos son psicosociales, frente a los que puede haber en una fábrica con utilización de maquinaria o una constructora, cuando un trabajador está suspendido a 10 metros de altura. El trabajar cara al público, implica que los trabajadores tengan que controlar sus emociones muchas veces frente a clientes u otros colectivos, y será ese trabajo emocional foco de muchos problemas psicosociales nuevos. Esto es debido a que a una persona “al servicio” de otra, se le pide que sea amable, que sonría y que se comporte respetando la ética empresarial, buscando el mantenimiento de los clientes; esto implicará que exista una diferencia entre el yo exterior y el interior, pudiendo ser agotador para una persona estar bajo esa constante

presión. Este tipo de problemas pueden dar lugar a un deterioro mental, pero también físico de la persona.

Básicamente, la psicología ha avanzado a pasos agigantados desde que se comenzó a tratar dentro de la prevención en el trabajo y será una disciplina que estará en constante cambio mientras el mercado laboral siga transformándose por la aparición de “nuevas necesidades”, la tecnología y la globalización. Es una disciplina que va evolucionando según las circunstancias sociales, pero, además, es fundamental que lo haga para garantizar que el estigma social que se tiene sobre los problemas psicosociales desaparezca y exista una mayor libertad de expresión sobre esta materia.

6. LA PREVENCIÓN EN LOS AUTÓNOMOS.

Como ya hemos visto, la prevención de riesgos laborales es un aspecto fundamental en cada empresa, pero ¿qué ocurre cuando un negocio está formado por el autónomo y no tiene trabajadores a su cargo? Vamos a analizarlo a continuación.

Evidentemente, existe una serie de legislación aplicable a los trabajadores por cuenta propia respecto a la seguridad y salud en el trabajo que debe ser respetada y tenida en cuenta, pues como se viene comentando la salud de trabajadores y empleadores, sin distinción, es clave para el desarrollo de un negocio, tanto física como mental. Las normas que deberían consultarse como trabajador autónomo, como bien recogen Carmen Salcedo y Guillermo García en *El trabajador y empresario autónomo*, son:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueban el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA).
- Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos (RDETA).
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS).
- Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajador autónomo (LRUTA).

Además de las mencionadas, también existen las Notas Técnicas de Prevención (NTP), que sirven de ayuda a los prevencionistas y demás usuarios como herramientas de consulta; siendo concretamente importantes la NTP 918: Coordinación de actividades empresariales (I) y la NTP 919: Coordinación de actividades empresarial (II).

Como podemos observar, tenemos una gran cantidad de material de consulta y aplicación, pero, si los comparamos y atendemos a su contenido en cuanto a derechos y obligaciones se refiere, podemos ver que es pobre y vago, sobre todo si es comparado con la situación de los trabajadores asalariados o aquellos autónomos que tienen trabajadores a su cargo, supuestos estos últimos donde ya hablamos de empresarios cuya situación sí es más contemplada en la legislación. Como en casi todos los aspectos laborales, el autónomo es el eterno olvidado y depende en una gran proporción de la LETA, pues es la Ley donde se especifica de manera más concreta qué aspectos de otras leyes son aplicables por extensión, aunque no exista una remisión concreta en las mismas.

Si atendemos al artículo 4 de la LETA sobre los derechos profesionales, concretamente en su punto 3 e) se expone que los trabajadores autónomos tienen derecho

“A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo”, haciendo una mención concreta acerca del respeto en el ámbito laboral de un aspecto que viene garantizado como el primer derecho fundamental en el artículo 15 de la Constitución Española (CE): “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.”; dicho de otro modo, que debe garantizarse que la salud no se vea afectada o deteriorada en el desarrollo de sus actividades. Complementariamente, en el artículo 5 b) de la LETA se expone que el trabajador autónomo debe “Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios”. Esto nos señala la importancia de asegurar que donde se desarrolle una actividad no exista un peligro para terceras personas, como proveedores, personal de la administración e inspección de trabajo o hacienda, clientes y cualquier otro que pudiera personarse en dicho lugar.

En relación con esto último, debemos tener muy presente la coordinación de actividades empresariales y la vigilancia de la salud, como marca el artículo 8.4 de la LETA, que debe darse entre la empresa que contrata el servicio o la obra y el autónomo, siempre y cuando se desarrolle la actividad concretada en el centro de trabajo de la empresa contratista.

Como se ha mencionado, es muy importante diferenciar entre los autónomos que tienen trabajadores a su cargo que, al fin y al cabo, actúan como empresarios, y aquellos que no, aunque luego puedan prestar servicios dentro de una empresa; pudiendo pasar a ser un autónomo económicamente dependiente (TRADE), si se diera el caso, y pudiendo en este caso específico tener mejoras respecto a la prevención dentro del contrato establecido con la empresa, como menciona el apartado d) del artículo 4.3 del RD 197/2009, de 23 de febrero: “La manera en que las partes mejorarán la efectividad de la prevención de riesgos laborales, más allá del derecho del trabajador autónomo económicamente dependiente a su integridad física y a la protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, así como su formación preventiva de conformidad con en el artículo 8 del Estatuto del Trabajo

Autónomo”); aplicable mientras el trabajador autónomo siguiera cumpliendo con los requisitos para ser considerado un TRADE. Esta diferencia es clave para saber si el autónomo en cuestión tiene deberes de prevención o, por el contrario, derechos dentro de la empresa, respectivamente¹⁵.

Atendiendo a lo expuesto, es cuando podemos ver que, efectivamente, la regulación de los trabajadores autónomos se centra en unos aspectos concretos, en relación con la coordinación de actividades empresariales; dejando de lado muchas otras situaciones.

Para que sea más fácil de entender, podríamos pensar en un trabajador autónomo que se dedique a pintar láminas de acuarela en un estudio pequeño, privado y al que nadie más tiene acceso pues se autoabastece y el contacto con clientes es vía online y mediante mensajería y paquetería. Si se diera el caso de que esta persona tuviera un accidente por razones de seguridad y salud, aunque estuviera cumpliendo todo lo vagamente estipulado y suponiendo que estuviéramos ante un evento fortuito del que no fuera culpable ¿qué sucedería? ¿Qué protección cabría esperar entonces para esta persona? Y si su estudio fuera su domicilio, al que pudieran acceder familia y amigos y uno de estos tuviera un accidente ¿qué consecuencias tendría?

También habría que plantearse el conflicto con los problemas psicosociales, como el estrés u otros relevantes según las circunstancias, frente a los que los autónomos siempre han tenido una posición nada ventajosa frente a los trabajadores asalariados y empresarios con trabajadores a cargo, que siempre tendrán más libertad y cobertura legal. La perpetua lucha de los autónomos que no pueden permitirse ponerse enfermos de manera física ni psicológica, porque económicamente puede tener unas consecuencias importantes, sobre todo si se trata de una enfermedad de larga duración o si el negocio lleva poco tiempo en funcionamiento.

Es un hecho que el gobierno de España no apoya ni fomenta el emprendimiento de manera correcta, pese a que existan campañas y pequeñas ayudas. Ayudas que, además, no se conceden de equitativa manera en el territorio español, incluso siendo inexistentes en

¹⁵ STS Social Navarra 25/05/2017.

ciertos casos. Todo esto viene acompañado de la falta de legislación que los acompañe y proteja, que solo les genera obligaciones en cuanto a seguridad social, protección jurídica, prevención de riesgos laborales, en relación con los impuestos y demás materias.

Hay determinados casos en los que sí existe protección, tal y como se lleva comentando en este capítulo, siendo estos las situaciones en las que el autónomo esté prestando servicios para una empresa en su centro de trabajo como una subcontrata. Entonces, podemos atender al artículo 24 de la LPRL sobre la coordinación de actividades empresariales, que expone como debe darse esa relación entre las empresas cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividad dos o más empresas, siendo de aplicación de igual manera para estos casos en todo lo relacionado con los deberes de información, protección y prevención; artículo que es desarrollado por el RD 171/2004, de 30 de enero.

En este RD se declaran los objetivos de este artículo reiteradamente mencionado, siendo el primero el cumplimiento de lo expuesto en la LPRL sobre empresas concurrentes; además de todo aquello relacionado con la metodología de trabajo; sin olvidar que debe existir un control respecto a las interacciones que puedan tener lugar cuando se desarrollen diferentes actividades y esto pueda dar lugar a riesgos graves o muy graves; y, por último, que exista una adecuación entre los riesgos que haya en el centro y que, si se materializan, afectarían a los trabajadores de la empresa principal y al trabajador autónomo o cuantos hubiera en ese centro.

A su vez, en su tercer artículo nos exponen los objetivos que se pretenden alcanzar con esta coordinación, siendo estos:

- La aplicación coherente de los principios de la acción preventiva (artículo 15 de la LPRL). Dichos principios serían, en un principio, evitar los riesgos; evaluar los riesgos que no podamos evitar; combatir los riesgos en su origen; adaptar el trabajo a la persona; tener en cuenta la evolución de la técnica; sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro; realizar una planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo;

adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; y, por último, dar a los trabajadores las debidas instrucciones para actuar en su puesto y en la empresa, como conjunto.

- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves, o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.

- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

A su vez, en los casos en los que haya que coordinar las actividades entre empresario y trabajador autónomo, debemos tener en cuenta el artículo 29 de la Ley 31/1995, la cual nos expone las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, extrapolándose esto también para los autónomos que vayan a trabajar en un centro de trabajo de otro empresario. Estas obligaciones serían velar por la seguridad propia y de las demás personas, cumpliendo para ellos las medidas de prevención; usar adecuadamente los medios de trabajo o máquinas, si fuera aplicable, que sean necesarios para llevar a cabo el trabajo; deber de información a superiores cuando se dé una situación en la que se esté produciendo un peligro; contribuir a que se respete aquello establecido por la autoridad competente respecto a la seguridad y salud; y, por último, cooperar con el empresario para garantizar que se den unas buenas condiciones de trabajo. En el hipotético caso de que un trabajador autónomo omitiera esto, estaríamos ante un incumplimiento laboral respecto a la prevención de riesgos contemplado en el artículo 58.1 del ET, y atendiendo a su gravedad la falta será considerada leve, grave o muy grave y, por tanto, las consecuencias serán diferentes. Es necesario que el trabajador autónomo sepa cuáles son los riesgos que existen en el centro para poder cumplir con sus obligaciones, por lo que es

indispensable que se le informe a su llegada de todos aquellos incluidos en la evaluación de riesgos que se haya realizado; de esa manera, podrá tomar decisiones y actuar en consecuencia para evitar que se materialice ningún daño personal o a terceros.

Evidentemente, el caso más típico es el autónomo que tiene trabajadores a su cargo que, por lo tanto, pasaría a ser considerado empresario y le sería de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a fin de garantizar la seguridad de todos. Para resumir este último caso mencionado podemos mencionar las obligaciones del autónomo empresario:

- Integrar la prevención en la empresa, a través del Plan de Prevención.
- Evaluar los riesgos y planificar las medidas preventivas que sean de aplicación.
- Deber de información a todos los trabajadores sobre los riesgos y las medidas tomadas para su reducción o eliminación.
- Garantizar la consulta y participación de los trabajadores.
- Formación de los trabajadores.
- Programar un plan de actuación ante emergencias y riesgos graves e inminentes.
- Elegir un modelo de organización preventiva¹⁶.

Siguiendo lo expuesto por Ricardo Fernández, también debemos tener presentes a los autónomos que no tienen trabajadores a su cargo, pero están contratados por una empresa para llevar a cabo obras o servicios en sus instalaciones y considerándose su trabajo como actividad propia de la empresa contratista. En este caso, la empresa que contrata debe garantizar y velar porque el autónomo cumpla las leyes de prevención, empezando por el artículo 29 de la LPRL ya expuesto.

¹⁶ FERNÁNDEZ GARCÍA, R. (2013).

También debemos tener en cuenta que el autónomo, cuando se encuentre trabajando como subcontrata, debe informar al empresario titular del centro de los riesgos derivados de la actividad que va a llevar a cabo, garantizar que está cumpliendo con las medidas que el empresario le ha impuesto y, como base para cualquier situación, el deber general de información, particularmente cuando se dé lugar a un accidente relacionado consecuencia de la actividad que esté llevando a cabo.

Es reseñable atender al hecho de que la LPRL es una Ley que no especifica en concreto que su texto no es aplicable a autónomos, aunque al ser tal posibilidad “*una extensión del campo de aplicación subjetivo*” no se puede dar lugar a una aplicación directa de la Ley de prevención sobre estos trabajadores, pues no es una ley homogénea¹⁷. Con esto se quiere recalcar el hecho de que no es posible aplicarla de igual manera a colectivos que a nivel legal no se encuentran en la misma situación, como son los trabajadores asalariados, autónomos, societarios, etc. Es más, en su artículo 3.1 nos expone todos los casos posibles de aplicación, añadiendo a aquellos afectados por el Estatuto de los Trabajadores, los ya mencionados y, también, a la Administración Pública como empleador. Independientemente de esto, es evidente que un trabajador autónomo, que no tenga trabajadores a su cargo y que desarrolle en su casa su actividad, no tendrá obligaciones si la única salud que puede ponerse en peligro es la suya propia. Las leyes relacionadas con los autónomos van evolucionando con el tiempo, como bien ahora se incluye el accidente in itinere como motivo de accidente laboral, circunstancia que antes se entendía como un accidente común. Concretamente, aunque la LPRL en general vaya dirigida al trabajador por cuenta ajena como ocurre con muchas otras leyes, sí que podemos ver ciertas particularidades por cada grupo; precisamente, nos incluye la valoración del trabajador autónomo relacionado con la descentralización productiva.

En otras palabras, la LPRL será aplicable al autónomo cuando trabaje presencialmente entre los demás trabajadores de la empresa o cuando utilicen los locales de la empresa, cuando utilice maquinaria o medios de la empresa o cuando sea una contrata de su propia actividad.

¹⁷ ESCUDERO PRIETO, A. (2009).

El problema que existe con estos trabajadores es que no es posible desviar la seguridad a una tercera persona que sea el encargado de cumplir con todas las obligaciones de seguridad y salud, pues el autónomo es el único responsable de su propia seguridad y, por tanto, tampoco podemos hablar de un incumplimiento por parte del autónomo como trabajador porque la responsabilidad sigue descansando en la misma persona.

Aunque, como se ha ido explicando, las menciones que se van haciendo a lo largo de la Ley de prevención van acompañadas de ciertas especificaciones relacionadas con la presencia de estos en otras empresas u otra de las situaciones mencionadas con anterioridad, respecto a derechos y deberes, si no fueran debidamente mencionados, no tendrían porque estar aplicando, como puede ser el derecho y deber de información necesario en empresas respecto a temas de seguridad.

Es reseñable que a los trabajadores autónomos solo se les menciona en tres ocasiones durante toda la Ley. En primer lugar, en el artículo 3.1 sobre el ámbito de aplicación; en segundo, en el artículo 15 sobre los principios de acción preventiva que deben aplicar sobre sí mismos; y, en tercero y último, en el artículo 24 sobre los deberes de cooperación e información.

Lo que es evidente, es que existen obligaciones respecto a la prevención si en el lugar de trabajo se diera lugar la concurrencia de terceras personas¹⁸, es decir, si un trabajador autónomo diera algún servicio en un local o en este pudieran adquirirse una serie de productos, las personas que fueran a ello deben poder hacerlo sin peligro de que pudiera verse afectada su salud en algún momento, ya sea inmediato o no. Si bien, los principios de acción preventiva no serían de obligado cumplimiento si el trabajador autónomo trabajase en un espacio en el que clientes o usuarios no tuvieran acceso; si es un espacio privado, no hay normativa o jurisprudencia unificada que lo equipare con un lugar de trabajo público pues, en puridad, no es comparable.

Son muy pocos los países de la Unión Europea en los que se aplica la legislación de prevención de igual manera a cualquier tipo de trabajador; sean autónomos o asalariados.

¹⁸ GÓMEZ DE AGÜERO DE ACUÑA, S. (2007).

Concretamente Portugal tiene la Ley 102/2009, de 10 de septiembre, que establece las bases jurídicas de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, donde incluye bajo su ámbito de aplicación lo previamente mencionado¹⁹.

Es lógico pensar que los trabajadores autónomos están expuestos a los mismos riesgos, en términos generales, que un trabajador asalariado, pudiendo tener lugar accidentes similares, así como problemas psicosociales. Por ejemplo, un obrero que se dedique a tareas en la construcción está en la misma situación que un autónomo que se encargue de hacer trabajos en construcción. Es evidente que un trabajador asalariado espera, de manera acertada, que el empresario sea el encargado de asegurar la seguridad y salud; sin olvidar que existe una parte de formación dirigida a evitar que una persona, por desconocimiento, realice una acción de manera incorrecta y ello tenga un resultado negativo, sin dejar de lado los casos que se produzcan por imprudencia temeraria del trabajador.

Sin embargo, un trabajador autónomo en la construcción, siguiendo el mismo ejemplo, depende de él mismo para establecer las medidas de seguridad, pudiendo acceder a servicios de terceras personas o aprendiendo de manera autónoma, usando la ley y demás documentos legales que le ayudan a ello. Si bien es cierto que, en ocasiones, la información puede ser confusa, incompleta, etc. y no siempre es posible contratar un servicio extra que pueda ayudar a la persona a evitar problemas de salud propios y de terceras personas que pudieran acceder a la obra. Sin olvidar que, si no fuera a acceder ninguna persona a la zona y esta estuviera asegurada para evitarlo, no tendría ninguna obligación, teniendo solo una obligación moral frente a sí mismo.

También es cierto que, en España, no se fomenta el ser trabajador autónomo, emprender un negocio, trabajar para uno mismo... por lo que tampoco existe una formación general en prevención de riesgos laborales. Este desconocimiento e ignorancia sobre esta materia, tan importante en el tejido económico-laboral, puede dar lugar a que un trabajador por cuenta propia no se proteja y ello origine un problema posterior. Incluso dejando de

¹⁹ La Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

lado los problemas físicos, la constante de que los autónomos no pueden permitirse ponerse enfermos, también hay que pensar en los problemas psicosociales que puede tener cualquier persona a lo largo de su vida, específicamente aquellos relacionados con el trabajo.

Es muy complicado regular la protección de los trabajadores, no solo autónomos sino también asalariados. Diariamente tienen lugar accidentes en los que los trabajadores tienen algún daño físico sin estar debidamente asegurados, incluso trabajando en malas condiciones o sin las protecciones adecuadas. Es muy complicado pedirle a una persona en una situación desesperada que no acepte trabajos en los que no se cumplan los mínimos legales. Sin ir más lejos, el pasado año 2020 fallecieron 780 personas, un 1,9% más que en 2019²⁰; ciertamente chocante, teniendo en cuenta que nos encontramos en una situación de pandemia mundial y durante meses la actividad se ha visto bastante reducida o interrumpida. Si atendemos a los datos del año 2019, este reflejó una mejora frente al año 2018, habiendo 695 accidentes mortales, 74 de ellos correspondiendo a trabajadores autónomos. Además de los accidentes mortales, es obvio que ha habido un gran número de bajas, tanto de asalariados como de autónomos. No obstante, teniendo en cuenta las dificultades que enfrentan los trabajadores autónomos, la cifra real de personas que trabajan por cuenta ajena y que han sufrido algún problema en el trabajo, será posiblemente superior.

²⁰ Ministerio de Trabajo y Economía Social.

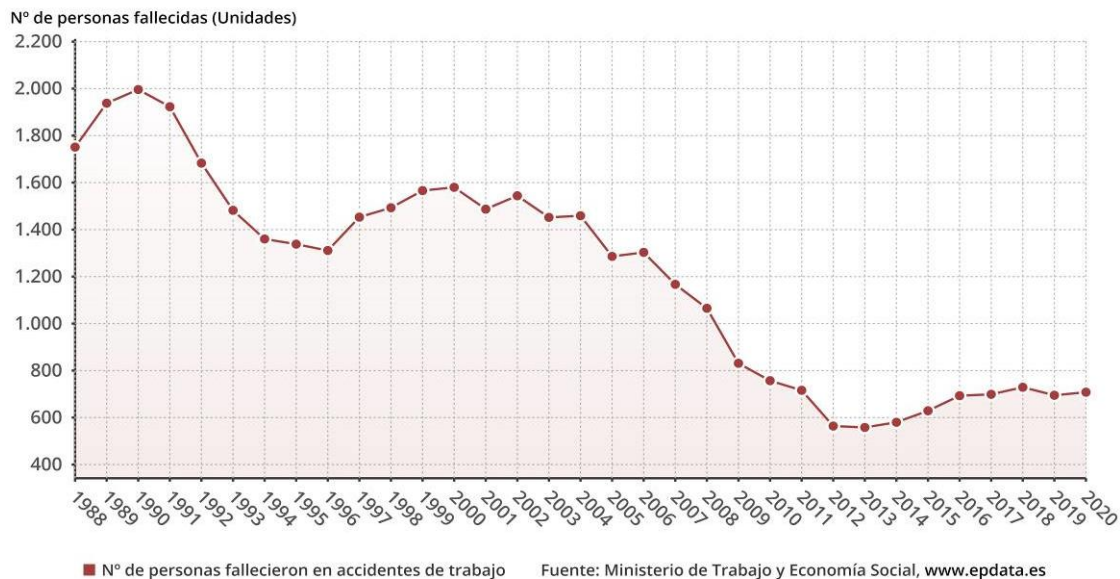


Figura 7. Evolución de las personas fallecidas en accidentes laborales entre 1988 y 2020 en España. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. EpData.

Una regulación específica para el colectivo debería ser clave para que se eviten más accidentes y problemas psicológicos, teniendo en cuenta siempre los problemas particulares que tienen en el ámbito económico y tributario. “El estatuto evitará los falsos autónomos, las contrataciones engañosas y clarificará los derechos y deberes que, en materia de PRL, tendrá el colectivo”²¹, dice Samuel Gómez de Acuña, analizando las posibles mejoras que podrían darse en el año 2007 con la reforma del Estatuto del Trabajador Autónomo y, catorce años después, una gran cantidad de incógnitas siguen pendientes de respuesta y siguen existiendo abundantes casos de falsos autónomos.

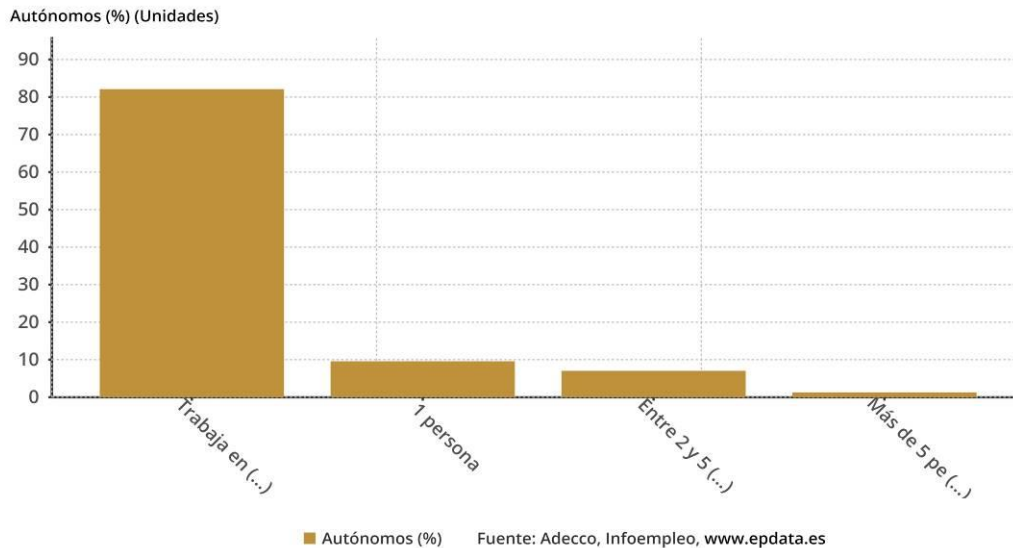
Es un hecho que la mayoría de los autónomos en España no tienen trabajadores a su cargo, razón por la que, evidentemente, si una persona posee un negocio que requiere apertura diaria con atención a clientes, envío de pedidos o cualquier otra modalidad similar, optará probablemente por no coger una baja que no le permitiría trabajar y perder los ingresos que pudiera tener durante esa jornada. Pues, independientemente de que si un

²¹ GÓMEZ DE AGÜERO DE ACUÑA, S. (2007).

autónomo tiene cubiertas las contingencias y está al día de pagos por enfermedad y accidente que puedan darse por los riesgos laborales a los que se enfrenta y, por ello, tenga derecho a cobrar una baja de igual manera que un trabajador por cuenta ajena, una persona en este régimen laboral tiene que tomar en consideración una serie de factores, entre otros, que si un negocio cierra durante los días que la persona está de baja, estamos ante un peligro de pérdida de clientes y, por tanto, la fidelidad se puede ver afectada. Es evidente que, si nos encontramos en una situación de baja médica por razones laborales, no sería objetivamente lógico recibir el 100% de la base reguladora, si bien tampoco tiene por qué ser económicamente rentable solicitarla; pues, si tenemos en cuenta todos los pagos que deben realizar los autónomos en nuestro país, impuestos, cuotas, etc., es más que razonable que, salvo que estén ante un impedimento total, decidan seguir trabajando. Sin ir más lejos, actualmente muchos grandes negocios deciden abrir sus servicios los domingos, siendo la respuesta de algunos trabajadores por cuenta propia hacer lo mismo, no porque no quieran tomarse sus días de descanso, sino porque en un mundo en el que se globaliza todo a niveles internacionales no es factible “quedarse atrás” y enfrentar ese riesgo a perder cuota de mercado. Claramente, el no descansar acarrea problemas de salud, tanto físicos como psicológicos, algo que abordaremos más adelante.

La mayoría de los autónomos trabajan en solitario

No se recogen los autónomos TRADE (económicamente dependientes)



*Figura 8. Porcentaje de autónomos por número de empleados.
Fuente: Adecco, Infoempleo, EpData.*

Por lo que no estamos solo ante incertidumbres previas a los accidentes y enfermedades, no se enfrentan solo dificultades frente a la prevención de riesgos laborales, sino que también existen de manera práctica cuando los peligros se manifiestan.

Desde hace varios años en España los trabajadores por cuenta propia ya gozan de una situación similar frente a la seguridad social que los trabajadores por cuenta ajena. Inicialmente se basaba en el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, del cual queda vigente una pequeña parte, pues fue derogado en orden del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, entre otras normas. Desde el año 2019 surge la obligatoriedad por parte de los autónomos de cotizar para las contingencias profesionales, hasta entonces opcional; esta nueva medida viene a aportar mayor igualdad para los trabajadores independientemente de su ámbito. Como bien se sabe, la cotización de los autónomos varía de la del régimen general de la Seguridad Social, con

unas bases mínimas y máximas de cotización diferentes a otros colectivos. Además, se produce una equiparación a efectos de las contingencias derivadas de accidente de trabajo in itinere a partir del año 2015²², siendo clave esta medida pues, anteriormente, si un trabajador tenía un accidente de camino a su lugar de trabajo no tenía una protección especial, al contrario que los trabajadores asalariados. Puede haber confusión respecto a estos términos, pues en Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia, se sigue exponiendo que “no tendrán la consideración de accidentes de trabajo en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos: a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo”²³. Por lo que es recomendable atender a las normas más recientes que aborden estos temas, para evitar problemas de aplicación.

En el sexto artículo del Código Civil se expone el principio “ignorantia juris non excusat”²⁴, es decir, la ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento; si bien, puede ser complicado para un autónomo reclamar ciertos derechos o cumplir obligaciones si se exponen en diferentes normas de manera contradictoria.

Es, cuanto menos, irónico que exista esta poca preocupación por la protección de los autónomos, lo que explica la falta de legislación acerca de la prevención de los riesgos laborales hacia ellos. Por extensión, se explica también que los propios trabajadores autónomos no reflejen ni valoren la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

²² Artículo 14 de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, que modifica el apartado 2 del artículo 316 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

²³ Artículo 3 del Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia, donde se exponen que se considera accidente de trabajo y que no es considerado así.

²⁴ Principio proveniente del latín, adoptado por nuestro Código Civil.

Podríamos tener entonces la duda de si sería necesario contratar un servicio de prevención ajeno y, a falta de doctrina que responda a esta cuestión, coincido con la opinión reflejada por algunos autores de que, efectivamente, no sería necesario llevar a cabo una contratación continua, si bien si sería positivo poder trabajar de manera irregular con ellos²⁵, cuando las circunstancias así lo pidieran, salvo que el propio trabajador por cuenta propia tuviera conocimientos acerca de cómo actuar o decidiera formarse en ello para poder trabajar de manera autosuficiente. Es clave que se le dé la importancia a la prevención de riesgos laborales que se merece, de la misma manera que se le da importancia a cualquier otro aspecto empresarial, como estar al día en los pagos, la fidelización de clientes, la digitalización y demás, por lo que es crucial que se hable de esta materia en todos los niveles educativos.

El problema, relacionado con esto último, es que quien se forma para la prevención son las únicas personas que controlaran este tema, por lo que nos encontramos en muchas ocasiones ante desconocimiento. Es decir, si ya se educa a los jóvenes para trabajar bajo las órdenes de otra u otras personas, poco o nada se enseña sobre que, si decides ser autónomo, debes tener en cuenta la prevención de riesgos, según qué casos, como hemos expuesto. Pero esto no sucede solo con esta materia, sino que también ocurre, por ejemplo, con el tema contable y de impuestos, pues en muchas ocasiones el no saber qué, cuándo y cómo se deben pagar y dar parte de las cosas, puede dar lugar a mayores problemas. Sin dejar de lado todo aquello relacionado con las pensiones posteriores, pues sigue existiendo una desigualdad abrumadora en una sociedad donde se premia al que obedece y no al que crea riqueza y toma riesgos.

²⁵ GÓMEZ DE AGÜERO DE ACUÑA, S. (2007).

Evolución de la pensión media de autónomos frente al Régimen General

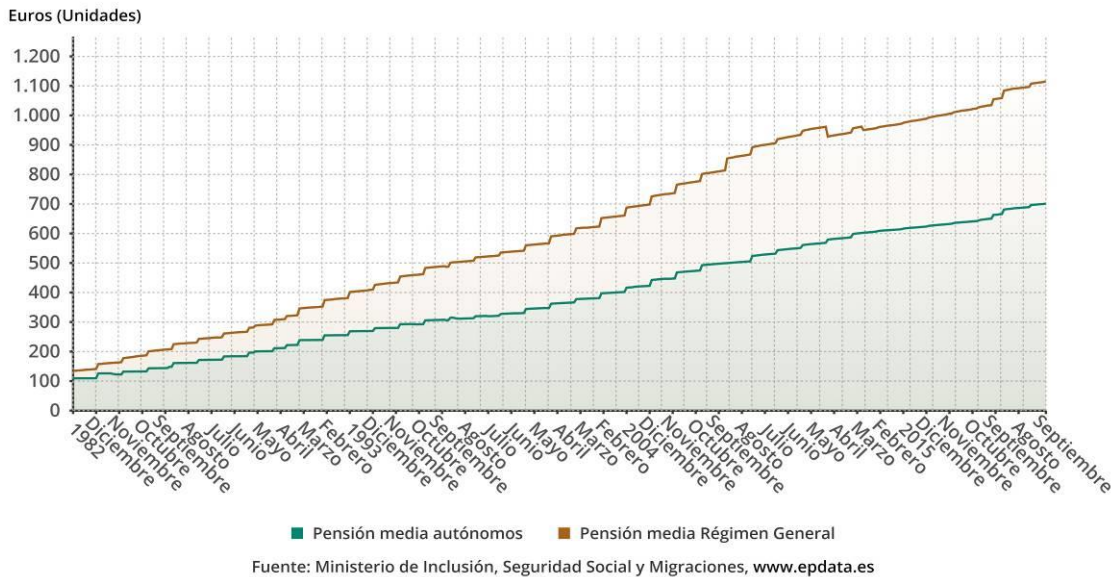


Figura 9. Evolución de la pensión media de autónomos frente al Régimen General. Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. EpData.

Como venimos diciendo durante todo este trabajo, analizando la situación de los autónomos respecto a la seguridad en el trabajo, este es un tema muy poco tratado, pero eso no quiere decir que sea menos importante. Si se considera algo clave e imprescindible para los trabajadores asalariados, ¿por qué nadie se preocupa por los autónomos? Igual que muchos trabajadores no le dan la importancia a esta disciplina que merece, de igual manera actuarán ciertos autónomos. En muchas ocasiones implicará un gasto extra que, si no es estrictamente necesario, como puede ser tener adaptado un espacio donde terceras personas accederán a comprar productos o contratar servicios, no querrán afrontar; más aún cuando hablamos de un negocio pequeño en el que no existe presencia de ningún trabajador, ya que las cantidades económicas que podrán facturarse, como gastos e ingresos, son mucho más pequeñas que en una empresa con varios empleados.

A esto habría que sumarle que hay personas que trabajan como autónomos sin estar dados de alta en el sistema y esto ocurre por la cuota de autónomo que, en muchas

ocasiones, al ser tan alta, da lugar a que no sea viable económicamente para una persona llevarlo a cabo. Si ponemos como ejemplo una persona que dé clases particulares, independientemente de que esa actividad esté libre de impuestos, cabría preguntarse si pagar 300 euros al mes de cuota es viable para una persona que ingresa 600 euros dando clases.

Dejando de lado lo legal e ilegal de cada situación, una persona individual con sus responsabilidades y gastos mensuales muchas veces no puede pensar a largo plazo sino en el ahora, centrándose en poder conseguir un mínimo sustento. Esta situación se complica también cuando varios miembros de la familia se dedican al mismo negocio, poniendo un ejemplo para que sea más fácil de entender: si una pareja debe darse de alta para poder trabajar, pero a la hora de la verdad el dinero obtenido cubre únicamente sus necesidades básicas, la cantidad de la cuota puede marcar la diferencia entre poder tener dinero para afrontar sus gastos o no.

Aquí entran en juego los problemas psicosociales, que muchas veces afectan más que los físicos o que los incrementa, y que acompañan a los trabajadores a lo largo de toda su vida laboral.

En nuestro país existen diferentes figuras íntimamente relacionadas con el autónomo:

- El trabajador autónomo económicamente dependiente o TRADE.
- El teletrabajador.
- Los riders.

Estos dos últimos estarían ligados a las nuevas formas de empleo y a la evolución del mundo de las tecnologías.

6.1. TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

En este punto vamos a desarrollar un poco más la figura del TRADE, incluida en nuestra normativa en el año 2007 con la entrada de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA). Como ya venimos comentando, a raíz de esto surgió el problema del falso autónomo, ya que es muy apetecible para una empresa ahorrarse dinero a través de estas contrataciones y derivando todas las responsabilidades en estos trabajadores. Entonces si no presentan unas condiciones iguales a las que un trabajador asalariado, tampoco pueden existir los mismos derechos y obligaciones.

Vamos a compararlo con la figura de la subcontrata, recogida en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y que está tan presente en, por ejemplo, el sector de la construcción. En definitiva, es una colaboración entre empresas para la realización de una obra o servicio, bastante similar a la situación de un TRADE. En ambas situaciones, quien acuda a la empresa usuaria a desarrollar el proyecto concreto, tendrá una serie de derechos de información en cuanto a organización, prevención de riesgos laborales y demás materias que fueran de aplicación. Difieren en cuanto a los recursos usados, pues la subcontrata utilizará los de la empresa usuaria y un autónomo dependiente usará sus medios propios; esto es así hasta cierto punto pues el artículo 8 de la LETA nos explica que:

“3. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

5. *Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

6. *En el caso de que las empresas incumplan las obligaciones previstas en los apartados 3 a 5 del presente artículo, asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.”*

Esto expone la posibilidad de utilizar los medios de la empresa, además de las instalaciones de la misma, sean cuales sean las razones. El usar medios propios no es indicio único para ser un TRADE, pero sí que es uno de los pilares principales; por lo que, según qué circunstancias estemos enfrentando, la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente se difumina y se tiende a parecer a una subcontratación de un servicio.

Así que, si todos los trabajadores de una subcontratación (pudiendo ser una subcontrata desde un único trabajador) deben gozar de los mismos derechos y trato que un trabajador asalariado propio de la empresa, cabría pensar que la situación de un TRADE, e incluso de un autónomo propiamente dicho que hiciera un trabajo puntual, debería ser la misma en cuanto a derechos y, por ende, obligaciones frente a ella. Por lo que, deberíamos preguntarnos hasta qué punto esta figura es positiva para el trabajador o solo para el empresario.

Hay personas que se encuentran en una situación de pluriactividad, trabajando por cuenta ajena y, simultáneamente, trabajando de manera autónoma. Esta figura tiene sus ciertas bonificaciones y peculiaridades en cuanto a jubilación, cotización y demás aspectos; evidentemente, también tendrá sus requisitos²⁶. Entonces, si existen personas que dividen su actividad y son tratados como trabajadores asalariados en el entorno de una empresa

²⁶ Artículo 313. Cotización en supuestos de pluriactividad (LGSS)

¿qué es diferente en los TRADE? Existen pocas normas que aborden estas figuras tan diferentes y clarifiquen qué sucede y por qué conviven todas ellas. Volviendo a mencionar el tema de que los TRADE usan los medios de la empresa, a raíz del teletrabajo son muchas las personas que han reducido el uso de medios empresariales según que puestos; y aunque pueda tener libertad en cuanto a la organización de su trabajo, se imponen plazos y demás características que acotan un trabajo por lo que de nuevo la línea que lo divide es muy difusa. Aclarar que, evidentemente, una persona que esté en situación de pluriactividad no puede obrar con mala fe para llevar a cabo ambas actividades (Sentencia SOCIAL N° 553/2017, Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 494/2017 de 18 de Octubre de 2017), es decir, se sentencia en este recurso de suplicación que no es posible pedir días de asuntos propios para trabajar para otras empresas como autónomo, pues se entiende que si una persona está prestando unos servicios y trabajando de manera autónoma debe poder compaginarlo sin perjuicio del otro.

Un TRADE no puede decidir estar en esa situación y ello no quiere decir que esté conforme o no con ella. La empresa es quien se beneficia frente a la seguridad social y cualquier otro gasto que suponga tener un trabajador en plantilla; mientras que el trabajador no tiene ninguna bonificación, si no tenemos en cuenta el mínimo de 18 días hábiles de vacaciones, frente a los nullos que tendría un autónomo, si bien no hay comparación en la prestación de los servicios.

Básicamente, es una figura que actualmente es sujeto de discusiones y fuente de discusiones, tanto por falsos autónomos como autónomos propiamente dichos (Sentencia SOCIAL N° 951/2019, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4, Rec 619/2019 de 21 de noviembre de 2019; STS 24 de Enero de 2018 (Rec 3394/2015); STS 8 de Febrero de 2018 (Rec. 3389/2015)). En estas dos últimas sentencias se unifica doctrina mediante un recurso de casación que deja en el aire la legislación que sería de aplicación, por lo que por ahora seguirán siendo objeto de estudio y debate sus derechos y obligaciones, incluidas las relacionadas con la prevención de los riesgos laborales.

Esta figura está presente en otros países europeos atendiendo a las particularidades en las que se ordena cada nación. Particularmente, en Italia se le denomina *lavoro*

parasubordinato, que se traduce como trabajo parasubordinado y se define como aquellos trabajadores cuya vinculación con el empresario es por dependencia económica; si bien, no es considerado como un trabajador autónomo, sino que es una tercera figura independiente del trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia, con sus propias normas y derechos²⁷. De igual manera, también se presenta la figura del falso autónomo, conocida como *falsa partida IVA*, por las obligaciones que tienen que llevar a cabo en relación con el pago del IVA; es similar el nivel de desprotección por la situación peculiar en la que se encuentran este tipo de trabajadores.

6.2. EL TELETRABAJO

Esta forma de trabajo, que tiene una particular manera de organizarse, es sin duda alguna una de las protagonistas del último año, a raíz del confinamiento domiciliario. Si antes en España solo un 4,8% de sus trabajadores disfrutaban de este tipo de organización, durante el confinamiento esta cifra aumentó hasta el 34%²⁸, si bien en el momento en que ciertas actividades pudieron volver a llevarse a cabo muchas empresas optaron por la reapertura. No obstante, empresas como Mapfre, optan por seguir con el teletrabajo en muchos de sus puestos de trabajo. Es más, un 80% de las empresas españolas están inclinándose por esta forma de trabajo²⁹; siendo Asturias la provincia donde ya antes de la pandemia era más posible vivirlo, dándose en un 6,6%³⁰.

El teletrabajo podríamos entenderlo como el trabajo que una persona lleva a cabo en otro lugar diferente a la oficina, generalmente el hogar particular, que se aprovecha de las novedades tecnológicas que permiten desarrollar una actividad de manera normal, optándose por el uso de teleconferencias, llamadas, etc. Una herramienta muy usada por trabajadores y centros educativos ha sido la plataforma Microsoft Teams, aumentando su

²⁷ RUEDA RODRÍGUEZ, A.E. (2016).

²⁸ Banco de España.

²⁹ Instituto Nacional de Estadísticas.

³⁰ Banco de España.

red de usuarios de 75 millones a 115 millones a lo largo del pasado año 2020³¹. Además, también es posible un teletrabajo parcial, en el que ciertas horas o días se harán en el lugar de trabajo y otras en el hogar.

El creciente uso de esta modalidad de trabajo es indudable que no es novedad en el mundo de los autónomos. Del porcentaje de trabajadores que teletrabajan, un 15% corresponde a los trabajadores por cuenta propia³², si bien es cierto que muchos autónomos tienen negocios cara al público, ya sea de bienes o servicios, que imposibilita que trabajen desde casa. Pero cabe pensar que una persona que trabaja por cuenta propia, si no se encuentra en la necesidad de atender presencialmente a los clientes o si prefiere optar por un negocio online, preferirá trabajar desde un lugar que evite un aumento de sus gastos, como sería obtener un local de trabajo.

De igual manera que existen ventajas de este tipo de empleabilidad, también existen una serie de desventajas³³ que pueden dar lugar a ciertos factores de riesgo. Por un lado, puede producirse una pérdida del horario laboral, pues puede resultar más complicado organizarse debido a que la empresa dé libertad o no vigile que eso se cumpla, además de un aumento de la carga de trabajo y de las horas que dedicamos al trabajo. Por otro, pueden ocasionarse problemas sociales, por la falta de relaciones con otras personas y sentir la falta de apoyo a la hora de realizar las tareas que se tengan que llevar a cabo. De otra parte, la flexibilidad es una de sus principales ventajas, junto a la conciliación de la vida familiar y laboral, valorado en un 89% por parte de las familias con hijos y un 44% por parte de los trabajadores en general³⁴.

Evidentemente los problemas psicosociales que puedan desarrollarse de esta modalidad de empleo, como pueden ser el estrés y esa sensación de aislamiento, dependerán en gran medida de las características personales de cada persona y de las

³¹ Datos de Microsoft.

³² Banco de España.

³³ RUBBINI, N. I. (2012).

³⁴ AXICOM.

experiencias que haya tenido, además de como perciba cada situación concreta³⁵. Será a lo largo de este año 2021 y el que viene cuando, probablemente, comencemos a ver realmente las consecuencias de este tipo de trabajo en los trabajadores, además de las claras ventajas del mismo, por su uso más extendido.

En el caso de los autónomos, como ya se viene comentando, el teletrabajo no es una figura nueva. Un trabajador por cuenta propia que no tenga una tienda o local cara al público llevará enfrentando el trabajo en solitario desde que comenzó en el mundo del emprendimiento, aunque eso no quiere decir que no vaya a afectar a la salud psicológica de los mismos. Siendo clave entender cómo funcionamos como individuos, escuchar nuestras necesidades sociales y las relacionadas con el ocio y darles la importancia que tienen. Si el confinamiento ha afectado a la salud de las personas, cuando un autónomo teletrabaja sin descansos, se verá afectado.

6.3. NUEVAS FORMAS DE EMPLEO: EL CONFLICTO DE LOS *RIDERS*

Recientemente ha surgido una nueva figura en el ámbito laboral, los *riders*. Esta figura no es más que una nueva forma de ver a los repartidores. Empresas como Glovo, Deliberoo, Uber Eats o cualquier otra, comenzaron su camino empresarial ofreciendo a cualquiera que quisiera ser autónomo y trabajar como repartidor de comida y otro tipo de bienes.

Estas personas utilizan un medio de transporte propio para el reparto de los encargos recibidos a través de una aplicación de trabajo y reciben una contraprestación por servicio realizado. Presentan la flexibilidad horaria que caracteriza a los autónomos, pero obedecen las directrices de una aplicación en su teléfono móvil. Existe conflicto respecto a si nos encontramos ante un verdadero trabajador autónomo o no, existiendo sentencias a favor y en contra.

³⁵ GARCÍA-IZQUIERDO, A.L. (2017).

La forma de acceder al empleo es muy sencilla, solo requiere disponer de un Smartphone y un medio de transporte, como es una bicicleta, por lo que es muy apetecible para las personas que no encuentran trabajo o tienen problemas de conciliación. El problema viene también, porque ellos no pueden imponer un cobro, sino que es la empresa quien decide cuánto se cobrará por cada servicio.

Dependiendo del número de horas trabajadas, se cobrará una cantidad por hora u otra. No obstante, este tipo de trabajo no tiene en cuenta que hay horas muertas en las que no se reciben pedidos y que, por lo general, los algoritmos de la empresa premian a aquellos que más servicios han llevado a cabo con más servicios, proporcionándoles más oportunidades de trabajo que a otros. Con lo cual, tampoco es posible buscar clientes, sino que se está a expensas de lo que se permita trabajar. Si los trabajadores no pueden buscar clientes, tendrán que asumir un cobro dado y, además, hacer frente a los pagos de los autónomos (impuestos, cuotas, etc.), por lo que queda patente que habrá *riders* que ganarán mucho más dinero que otros, debido al algoritmo que asigna los clientes. Señalar como excepción a Just Eat, cuyos trabajadores tienen contratos.

La primera sentencia que abordó esta situación fue la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018. Deliveroo fue la empresa denunciada y en la sentencia se pone de manifiesto cómo los *riders* tienen obligación de seguir una serie de normas de todo tipo, desde la manera de comunicarse con el cliente hasta cambios en el horario. A partir de esa fecha, son numerosas las sentencias que abalan que los *riders* son trabajadores asalariados (TSJ de Asturias, de 25 de julio de 2019; sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, de 11 de febrero de 2019; sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018). Estas, entre otras, han marcado el camino para que el Tribunal Supremo fallase finalmente que los *riders* son falsos autónomos y deben ser considerados trabajadores en plantilla, a través del recurso de casación que se había planteado frente a sentencia del TSJ de Madrid de septiembre de 2019.

Actualmente, se está elaborando una ley para establecer los derechos y deberes de los *riders*, existiendo conflicto entre los trabajadores respecto a cuáles son las medidas que deberían ser necesarias para que no se vean limitados en su trabajo.

Con el cambio del mundo del trabajo, surgirán nuevas figuras que chocarán con los roles de trabajador asalariado y trabajador autónomo, siendo imprescindible entonces que la regulación de ambos conceptos esté bien desarrollada y clarificada, para evitar conflictos de derechos y deberes, especialmente a nivel de prevención de riesgos laborales, pues las medidas de protección y el interés por la eliminación de riesgos, recaerá en una figura u otra.

Relacionado con este punto en el que hemos abordado la prevención de los autónomos, están los factores de riesgo que serán la clave para la elaboración de las evaluaciones de riesgo que son necesarias para poder eliminar y reducir los peligros que puedan surgir para los autónomos en la elaboración de su trabajo.

7. FACTORES DE RIESGO: LA PSICOSOCIOLOGÍA.

Como ya venimos comentando a lo largo de este análisis, hay muchos trabajadores autónomos que no saben dónde está el límite en cuanto a tiempo invertido en su trabajo. Esto se produce en todos los niveles y en todos los tipos de trabajadores, que realizan jornadas de más de 8 horas en las que las horas extras no son pagadas. En el caso de los trabajadores autónomos, el trabajar más de la jornada completa es algo normal, sobre todo cuando no tienen trabajadores a su cargo, puesto que los servicios y ventas de bienes a clientes tienden a tener un horario bastante amplio a lo largo del día. Habría que tener también presente que, muchas veces, no se descansa los fines de semana, y por tanto, no se tienen 24 horas seguidas de descanso, ya sea por necesidad o por supervivencia.

Evidentemente, toda esta filosofía de “vivir para trabajar” que podemos ver en casi cualquier familia española, viene por la mentalidad nacional de que lo normal es que, si nuestra jornada es de 8 horas, pero nos han pedido algo que lleva 10 horas, hacerlo igualmente, trabajar desde casa, en vacaciones y casi en cualquier situación. Esto da lugar a que no exista un descanso y una desconexión total en la que un trabajador más convierte de los problemas de empresa sus problemas; ¿qué quiere decir esto? Que además de los problemas personales que tiene cada persona y núcleo familiar, tiene aquellos que ocurren en su trabajo. En el caso de los autónomos, la línea que separa ambos mundos es muy difusa o incluso inexistente, porque sus decisiones afectarán directamente al mundo personal de una manera muy directa.

Si preguntásemos a las personas que forman parte de nuestro círculo más cercano si trabajan más horas al día, aunque no sean pagadas, porque es lo que se debe hacer para que el jefe o superiores no consideren que se es mal trabajador, sería sorprendente la cantidad de personas que dirían que lo han hecho; trabajar en fines de semana, en la tarde libre, etc. De nuevo, pensando únicamente en los trabajadores por cuenta propia, sus ingresos dependen únicamente de su trabajo personal, por lo que parar implica dejar de aumentar los ingresos, pero deberíamos preguntarnos ¿Cuánto dinero estamos ingresando de más por trabajar más de 40 o 45 horas semanales? ¿Cuál es el ingreso extra mínimo que debemos

tener para que sea lógico el trabajar 20 o 30 horas extra al mes o por encima de la jornada máxima que se refleja en las leyes? Evidentemente, eso dependerá de la urgencia y necesidad de cada trabajador, si está empezando o si ya tiene una base de clientes suficiente, influyendo también factores como el sector en el que se trabaja y características personales de cada individuo.

La adicción al trabajo es un problema tan importante como cualquier otro, en cuanto a consecuencias físicas y psicológicas para los trabajadores de cualquier ámbito. Somos educados para ir en búsqueda del éxito, ser el mejor en algo concreto, competir con los demás por el mejor puesto y no estamos educados para afrontar el fracaso cuando “el éxito es aprender a ir de fracaso en fracaso sin desesperarse.”³⁶; si bien es cierto que, si queremos triunfar en algo, debemos ser constantes y metódicos³⁷. Esto claramente influye en la personalidad de un autónomo y, probablemente, sea también un factor para transformar a las personas en workaholics³⁸. Esto, según la OMS, puede dar lugar a trastornos físicos y mentales, dándose en mayor medida en hombres de entre 35 y 50 años.

Aquí entran en juego los factores de riesgo que pueden dar lugar a consecuencias tanto malas como no, dependiendo esto último de múltiples factores.

Es evidente que en nuestra sociedad existe un estigma hacia la salud psicológica que, aunque periódicamente haya ido mejorando, afecta el estudio de estos factores y problemas. Parece que cada vez más las personas padecen ansiedad, depresión, estrés y cualquier otra afección psicológica;^{39,40} y no es solo por los cambios sociales, sino porque ahora se está hablando de esto y se les está dando voz a las personas que pasan por estas situaciones. Es decir, cuantos más estudios a trabajadores asalariados y autónomos, más se ayudará a futuros trabajadores y al buen funcionamiento empresarial. Recalco de nuevo que

³⁶ CHURCHILL, W.

³⁷ SERGENT, J.P.

³⁸ MONTOYA NASSER, N.

³⁹ EUROFOUND Y EU-OSHA (2014).

⁴⁰ GARCÍA-IZQUIERDO, A.L. (2017).

no siempre es sencillo con los autónomos, cuando trabajan de manera unipersonal en un negocio y requiere su total dedicación a lo largo de las semanas.

Esto puede ser un problema para la identificación de ciertos riesgos a los que se enfrentan las personas. Si socialmente aceptamos ciertas situaciones que nos producen malestar, si todas las personas que nos rodean sufren algo y nadie toma medidas al respecto, hace que esa situación se normalice y vivamos en un estado de salud peor del que deberíamos aceptar.

Como bien es sabido, es fundamental que una empresa tenga identificados los factores de riesgo de cada puesto de trabajo y de la empresa, pues es imprescindible que trabajadores, proveedores y demás personas que tengan acceso a las zonas de trabajo estén informadas acerca de cada posible peligro que pueda darse lugar. Atendiendo a los principios de la prevención, todo riesgo que no sea eliminado debe ser estudiado, es decir, es necesario realizar una evaluación de riesgos y mantener la misma actualizada, con el objetivo de proteger la salud de todos⁴¹. Según el informe sobre los riesgos psicosociales de Eurofound y EU-OSHA, 2014, el 25% de los trabajadores admiten tener estrés durante su jornada laboral y, en torno al mismo porcentaje, que el trabajo tenía un efecto negativo sobre su salud. ¿Pero si es un problema tan presente, por qué está en una posición de desventaja frente a otros aspectos de la seguridad y salud? Pues según el mismo informe, un 42% de los directivos considera que la gestión de los factores de riesgo psicosociales es más complicada por diversos factores: falta de dinero, falta de personal, falta de concienciación sobre la importancia de estos aspectos y falta de formación e instrucción para llevarlo a cabo.

¿Qué es un factor de riesgo psicosocial? Podríamos definirlos como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”⁴²

⁴¹ Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

⁴² Comité mixto OIT/OMS (1984).

Es muy importante diferenciar factor de riesgo psicosocial de riesgo psicosocial, siendo este último la posibilidad de que un trabajador sufra un cierto daño derivado del trabajo. Pues bien, un riesgo psicosocial serían los hechos, acontecimientos que pueden dar lugar a una afección de la salud del trabajador; destacando entre todos: el estrés. Por otro lado, los factores de riesgo serían las características del entorno laboral. En resumen, los factores son la causa y los riesgos son el efecto⁴³.

Ahora bien, no existe una lista absoluta en la que se expongan los diferentes factores, pues dependerá de las circunstancias concretas, pero sí que existen una serie de factores generales. Consideramos así la clasificación que nos presenta el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): contenido del trabajo, desempeño del trabajo, tiempo de trabajo; participación y control; desempeño de rol; desarrollo profesional; relaciones interpersonales/apoyo social; equipos de trabajo y exposición a otros riesgos.

- Contenido del trabajo: trabajo monótono, poco valorado, alta exigencia emocional y creativa, contacto con clientes, riesgo de violencia...

- Desempeño del trabajo: ritmo elevado de trabajo, plazos estrictos de entrega, niveles elevados de concentración, tiempo inadecuado para la ejecución de las tareas, multitarea, falta de compañeros o superiores para resolver problemas...

- Tiempo de trabajo: jornadas muy largas, trabajo nocturno, descanso inadecuado, exceso de horas de trabajo, trabajo en fin de semana, confusión entre tiempo de ocio y trabajo, problemas para compatibilizar la vida laboral-familiar...

- Participación y control: bajo control sobre el ritmo de trabajo, las tareas, su contenido, sobre aspectos como turnos, vacaciones, descansos... falta de medios para comunicarse...

- Desempeño de rol: definición deficiente de objetivos, funciones, procedimientos, etc., responsabilidad sobre otras personas...

⁴³ COX Y GRIFFITHS (1996).

- Desarrollo profesional: sistema poco claro de promoción, estancamiento laboral, remuneración pobre, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, falta de reconocimiento...

- Relaciones interpersonales/apoyo social: poco apoyo entre el personal de una empresa, aislamiento, discriminación, conflictos, métodos pobres de resolución de conflictos dentro de la empresa...

- Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos: escasez de equipos de trabajo o herramientas, equipos en mal estado, equipos que no permiten la desconexión total del trabajo, trabajo con sustancias peligrosas, exposición a riesgos físicos...⁴⁴

Evidentemente, el INSSST pensó en trabajadores asalariados cuando elaboró esta explicación y clasificación de riesgos psicosociales. Pues algunos de ellos no se darían lugar para una persona autónoma, como pueden ser la falta de control para establecer objetivos o funciones, falta de autonomía para decidir los momentos de descanso, vacaciones, el contenido de las tareas, etc. Mientras que, por otro lado, hay factores que no se tienen en cuenta como:

- Falta o exceso de trabajadores en plantilla.
- Conflictos entre equipos de trabajo.
- Falta de ingreso para hacer frente al pago de nóminas.
- Coste de despidos y procesos de selección.
- Coste por mala selección de personal.

Estos ejemplos, estarían ligados a los autónomos con trabajadores a su cargo. Si pensásemos en aquellos que no tienen ningún trabajador en nómina podríamos incluir:

- La falta de fidelidad de clientes.

⁴⁴ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Demora de clientes para realizar pagos.
- Adquisición de un producto poco viable.
- Mala ubicación.
- La competencia en el sector.
- La globalización.
- El desconocimiento de las redes.

Claramente, todos o casi todos los factores relacionados con el tiempo de trabajo tienen incidencia en los trabajadores autónomos como ya he comentado en este punto.

Si un trabajador autónomo no consigue que funcione su negocio, dependiendo de su inversión inicial puede ver muy afectada su economía y patrimonio. Entra en juego como factor la incertidumbre respecto al buen desarrollo de su empresa. Esto, salvo que seas dueño de una gran empresa y, sobre todo, cuando hablamos de negocios unipersonales, será una constante a lo largo de la vida laboral; teniendo que enfrentar cambios importantes, adaptándose a la sociedad y creciendo con ella, siendo muy complicado por las diferencias generacionales, especialmente, entre la generación Z y la generación X. Siendo esto último clave si lo relacionamos con la globalización, pues en un mundo en el que los negocios se transforman cada vez más rápido, ser camaleónico para perseverar es un factor importante para garantizar la supervivencia como empresa.

Como se puede observar, existe una cantidad importante de factores de riesgo psicosociales en el mundo laboral que, si observásemos un caso particular, podríamos doblar el número de estos fácilmente; los aquí presentados serían entendidos como generales.

Si fuéramos empresarios y tuviéramos empleados, tendríamos numerosos métodos y test para averiguar si nuestro personal está viéndose superado psicológicamente en el trabajo por algún aspecto, que puede ser corregido. Además, también podremos ayudarles en caso de que estuviera relacionado con aspectos más personales de su vida privada.

Mientras que, un autónomo es posible que no se parase a pensar en si el trabajo está afectando a su salud, quizá por el hecho de que igual manera es su vía para ganarse su vida y, aunque se diera el caso de estar sufriendo una enfermedad laboral psicológica, podrían darse casos en los que la solución no fuera tan sencilla como trabajar unas horas menos al mes.

Por otro lado, podríamos tener también en cuenta que diversos autores (Álvarez y Miles, 2006; Gamero, 2007; Mañas, Salvador, Boada, González & Agulló, 2007) tienen en cuenta el tipo de contratación como factor de riesgo⁴⁵, lo que de manera evidente se extendería a los trabajadores autónomos que, como bien se ha explicado, tendrán diversas maneras de colaborar con empresas y clientes. Haciendo mención a Recio, este autor en 1997 expuso la idea de que las contrataciones siguen la línea clara de la subordinación y del capitalismo. Esto avala el planteamiento de que la educación solo sigue un camino de formación para los alumnos, preparando a los futuros trabajadores para que se ajusten lo más posible a la vida laboral que se quiere crear y mantener; promoviendo la competencia, aplaudiendo al que no comete ningún error y castigando a aquellos que no siguen el camino marcado. Los autónomos son el ejemplo de las personas que se salen de la corriente, aunque esto no quiere decir que no tendrán riesgos a los que enfrentarse particularmente por su tipo de “contrato”, su manera de llevar a cabo sus quehaceres laborales.

Básicamente, es muy complicado delimitar cuales serían los factores de riesgo psicosociales en una empresa a la larga o cuando esta es nueva, por el hecho de que estos irán surgiendo según la organización del trabajo y, también, por la percepción del trabajador de la situación (OIT, 1986). Esto nos expone entonces 2 direcciones a tener en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos: las emociones y experiencias de los trabajadores; y el entorno laboral y organización del trabajo⁴⁶.

⁴⁵ FERNANDA URIBE-RODRÍGUEZ, A., GARRIDO-PINZÓN, J., MARÍA RODRÍGUEZ, A. (2011).

⁴⁶ GARCÍA-IZQUIERDO, A.L. (2017).

7.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El INSST expone que la evaluación de los factores psicosociales es una herramienta cuyo principal objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a fin de poder establecer actuaciones de mejora adecuadas a los riesgos detectados y al entorno en el que éstas deban ser llevadas a cabo. Cada autor lo considera de una manera u otra, pero el consenso está claro, influirán las características del trabajo, en cualquier variante, y todos los aspectos personales a la hora de llevar a cabo el proceso con métodos científicos⁴⁷.

Es un proceso complejo que requiere que se sigan una serie de fases para conseguir un resultado útil; pudiendo atender a las etapas expuestas por Nogareda y Almodóvar (2005).

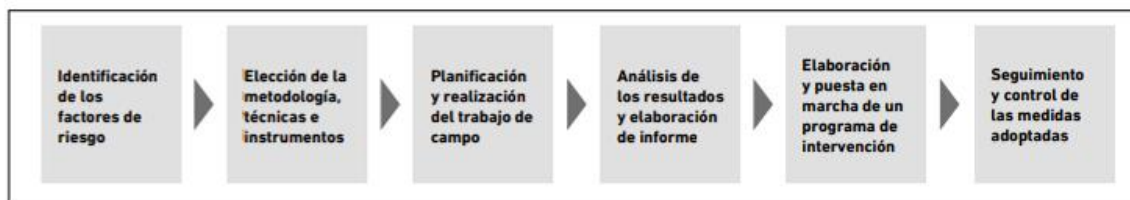


Figura 10. Etapas del proceso de evaluación de los factores psicosociales según Nogareda y Almodóvar (2005). Fuente: Cátedra de Prevención.

Según el artículo 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, una evaluación de riesgos sería “*el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.*”

⁴⁷ MARTÍNEZ-TUR Y PEIRÓ (2003).

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.”

Es decir, que una vez que hayamos hecho la evaluación y sepamos la gravedad de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, se tomarán una serie de medidas que se deberán adaptar a las circunstancias concretas de la empresa en el momento en el que se apliquen. Es evidente que no es una acción que se llevará a cabo y no requiere ningún tipo de mantenimiento, todo lo contrario; una vez hemos tomado medidas, debemos comprobar que funcionan y que son las óptimas para cada trabajador pues, sería algo evidente decir que, cada trabajador con sus experiencias y sus sentimientos requerirá un tratamiento en determinados aspectos y otros necesitarán medidas enfocadas en otras direcciones. Necesariamente, esto implica también un control de lo que hemos llevado a cabo y de la evolución de la salud de cada trabajador; ya que, aunque un trabajador en cierto momento no tenga ninguna afección psicosocial, puede desarrollarla con el tiempo o una persona a la que se le han aplicado una serie de medidas, puede requerir un cambio o adaptación porque las circunstancias han cambiado. Siempre que haya un cambio en la organización del trabajo o cualquier aspecto relacionado, tendrá lugar un cambio en algún trabajador, de manera positiva o negativa, según cada caso. Es muy importante la dimensión individual⁴⁸, pues cada individuo presentará unas circunstancias concretas según el momento de vida en el que se encuentre, y también afectará su salud física o psicológica y aspectos familiares y sociales. Las combinaciones son infinitas, dando lugar a resultados infinitos y respuestas

⁴⁸ GARCÍA-IZQUIERDO, A.L. (2017).

muy variadas ante un mismo estímulo; relacionado con ello estará la aplicación de medidas que, por muy perfecta y buena que sea, puede requerir una personalización extra.

A la hora de seleccionar un método que responda con los estándares de calidad y la política empresarial, también hay que tener en cuenta una serie de preguntas, como bien se expone en el libro de la Cátedra de Prevención: Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales (Cátedra de Prevención) – Antonio L. García-Izquierdo; estas serían: ¿para qué y cuándo evaluar? ¿qué evaluar? ¿quién evalúa, a quién y dónde? ¿qué hacer con los resultados e informes de dicha evaluación? y ¿cuáles son los aspectos metodológicos a considerar? La motivación para realizar una evaluación de riesgos es muy variada, desde la evaluación inicial hasta un cambio en la organización del trabajo, la creación de nuevos puestos de trabajo, requisitos legales, comprobación de eficacia de medidas, etc. Por lo tanto, es posible que se evalúe parte o la totalidad de la empresa, ciertos departamentos, parte o todo el personal... las posibilidades son muy diferentes y según las mismas se responderá con un método adaptado.

No existe un método consensuado e internacional a la hora de evaluar los riesgos psicosociales, si bien debe responder ante un rigor metodológico⁴⁹, es decir, los instrumentos deben ser fiables y válidos y deben permitir una comparación posterior de los datos⁵⁰. Siguiendo lo expuesto por el libro de la Cátedra de Prevención: *“La fiabilidad hace referencia al grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas a lo largo de sucesivos procesos de medición mediante ese instrumento. Por su parte, la validez es la capacidad del instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada la variable para cuya medición ha sido diseñado y que garantiza que el instrumento mida lo que dice que está midiendo.”* En definitiva, nos debe aportar un resultado lógico y coherente que permita su análisis posterior y la búsqueda de soluciones ante los problemas que se deducen de los datos.

⁴⁹ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2012).

⁵⁰ CRONBACH (1998).

Respecto a los instrumentos que se pueden utilizar para esto, existen una gran cantidad de ellos, según cuáles sean los factores que se quieran estudiar. Están, por ejemplo, el FPSICO (INSST), INERMAP (Mapfre), PREVENLAB-PSICOSOCIAL (Universidad de Valencia), I DECORE (Luceño, Martín, Tobal, y Jaén, CoPsoQ ISTAS-21 (adaptado por CCOO del Copenhagen Psychosocial), Questionnaire-CoPsoQ, (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, y Molinero, 2014), PREVACC (Meliá), MARC-UV (Universidad de Valencia), RED-WONT de la Universidad Jaume I; MC-UB (MC-Mutual y Universidad de Barcelona). Además, desde el año 2014 se está desarrollando el uso del instrumento PSICOSCREEN V1.0, cuyo abstract, elaborado por una de sus autoras, expone claramente su alcance y su funcionalidad:

“La herramienta Psicoseen, desarrollada por la Universidad Complutense de Madrid y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, permite evaluar los riesgos psicosociales. La novedad de la herramienta es que se cumplimenta por los Técnicos en PRL únicamente. Consta de 109 elementos agrupados en 13 factores: Exigencias del Tiempo, Complejidad, Monotonía, Autonomía, Control, Confort Ambiental, Desarrollo de Carrera, Jornada Laboral, Socialización, Supervisión, Sistema de Refuerzo, Definición de Rol y Relaciones Interpersonales y 39 subfactores. La aplicación es informatizada y obtiene una la valoración de los riesgos en cuatro niveles: Desde Trivial a Intolerable. Los pesos de los ítems se obtuvieron con la técnica Delphi y los de los subfactores con una matriz de Sati. En este trabajo se presentan estudios de validación en diferentes sectores. Los resultados muestran un grado de acuerdo, tanto entre trabajadores y técnicos como dentro de cada grupo, superior al 90%.” La escritora del abstract, Yolanda García Rodríguez, creadora del mismo junto a un equipo de la Universidad Complutense de Madrid, también abordó su funcionamiento y aspectos técnicos en el III Congreso Nacional de Psicología, celebrado en la ciudad de Oviedo en verano del año 2017.

La Asociación Europea de Evaluación Psicológica ha movilizado la elaboración de las Guías para el Proceso de Evaluación (GAP) que exponen una serie de puntos que podría ser interesante tener en cuenta para adecuar el proceso, optar por las buenas prácticas y

principios éticos, para afrontar la complejidad y las exigencias del proceso (Fernández Ballesteros et al., 2001)⁵¹. Inicialmente se exponen los principios generales:

- “1. *El evaluador debe asumir la responsabilidad del proceso de evaluación.*
2. *El evaluador debe tomar en cuenta los posibles conflictos de intereses que puedan existir entre el sistema de valores del sujeto o cliente y el suyo propio.*
3. *La evaluación se lleva a cabo en una situación interpersonal. El evaluador debe tratar al cliente con imparcialidad y con respeto.*
4. *El evaluador debe identificar y discutir los asuntos importantes sólo con las personas participantes en el proceso de evaluación.*
5. *Durante todo el proceso, el evaluador debe valorar las posibles consecuencias positivas y negativas, así como los efectos colaterales de la evaluación para el sujeto o cliente y para su entorno social.*
6. *Al solucionar las demandas planteadas, el evaluador debe seguir, en principio, una aproximación científica.*
7. *El proceso de evaluación debe ser lo suficientemente explícito como para que pueda ser reproducido y valorado, así como para que pueda quedar constancia del mismo.*
8. *El evaluador debe optimizar la justificación, utilidad y calidad del proceso, así como vigilar las condiciones que puedan distorsionarlo”⁵²*

Posteriormente, incluyen también principios basados en el análisis del caso; organización e información de los resultados: elaboración técnica de los resultados e información al cliente o sujeto; planificación de la intervención: si el evaluador considera que es necesario intervenir, hay que llevar a cabo varios actos de evaluación antes de la administración del tratamiento; y valoración y seguimiento: si se ha intervenido, deben

⁵¹ GARCÍA-IZQUIERDO, A.L. (2017).

⁵² Guías del proceso de evaluación (GAP)1 - European Association of Psychological Assessment.

llevarse a cabo nuevos actos de evaluación. Teniendo en cuenta que vivimos en una revolución tecnológica, en la que multitud de procesos se han estandarizado y al que cualquier persona, sin ser experto en materia, puede llegar a tener acceso; es clave poder respaldarse por un respeto a la ética y moral social, para garantizar que los métodos aplicados son útiles y garantizan la búsqueda de la calidad en el trabajo y la promoción de la salud, en cualquiera de sus variantes, de todos los trabajadores; evitando sesgos y errores innecesarios.

Al finalizar la evaluación de riesgos, es necesario realizar la intervención psicosocial de la organización, algo que Peiró definió en 1994 como:

“el proceso de utilización de la investigación y de los conocimientos disciplinares consolidados, o como el proceso de generación de aquellos que, no estando disponibles, pueden llegar a obtenerse mediante las iniciativas y acciones adecuadas. Todo ello con el fin de contribuir a la consecución de los fines de esas organizaciones.”

El mismo autor definió las características del procedimiento:

“Se basa y fundamenta en conocimientos científicos y disciplinares de la psicología social y de la psicología de las organizaciones. Es decir, la intervención parte de los conocimientos que existen en dichos ámbitos sobre la salud y su relación con las variables organizacionales.

Posee componentes no sólo técnicos, sino también valorativos y éticos, lo cual implica una importante responsabilidad por parte del profesional encargado de la intervención. Es decir, no se trata sólo de aplicar unas determinadas técnicas de intervención, sino de que el profesional las aplique aportando su valoración y las consideraciones éticas al respecto.

Debe producirse una integración entre investigación y acción para lograr una intervención que transforme la realidad social, con instrumentos y técnicas ya desarrollados o diseñando otros para la problemática concreta.

El cliente que solicita la intervención debe ser tenido en cuenta en el proceso. De nada sirve una intervención psicosocial si no se tienen en cuenta las características del cliente y sus expectativas.

El profesional que lleva a cabo la intervención debe adecuar su rol para un buen desarrollo de la intervención.”

En definitiva, es necesario que las empresas partan de la evaluación realizada y apliquen medidas orientadas a la eliminación de los riesgos o el control de los mismos, sin dejar de lado el seguimiento que ya se ha mencionado. La intervención que se vaya a llevar a cabo debe seguir una serie de premisas; el Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y Trabajadores Inmigrantes del Instituto Navarro de Salud Laboral (2009) habla acerca de la planificación de los diferentes pasos que son necesarios llevar a cabo.

En resumen, los objetivos deben estar claramente definidos y referidos a los factores de riesgo que se han identificado; los grupos destinatarios deben estar definidos y delimitados; se deben definir las acciones a llevar a cabo con sus plazos establecidos; debe estar claro quien se debe encargar de cada tarea y quienes son los últimos responsables; se deben incorporar indicadores precisos para poder valorar los resultados y cambiar cualquier aspecto de la intervención.

Seguir estos puntos no implica que el resultado vaya a ser viable, pues en muchas situaciones será necesario corregirlo, cambiar de dirección en ciertos aspectos, añadir puntos que no se habían tenido en cuenta; siempre buscando que todas las partes tengan una visión satisfactoria del proceso y resultado.

7.2. LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Se ha hablado de diferentes factores de riesgo que existen en puestos de trabajo y lo cambiantes que son según las características personales de cada trabajador; pues con los autónomos no es diferente, pues cada individuo tiene su propia visión de negocio, de éxito

y sus características internas que los hacen más o menos susceptibles de sufrir problemas psicosociales, independientemente de en cuál pensemos. Cuando un trabajador tiene un problema y una serie de profesionales realizan una evaluación de riesgos psicosociales del puesto, también se impondrán una serie de soluciones, más o menos personalizadas, para paliar los efectos negativos. En cambio, cuando un autónomo se encuentra en una situación de disconfort psicológico, debe actuar de manera personal.

Cuando se crea un negocio hay una serie de pasos que cada persona va siguiendo para la consolidación del mismo, buscando el trabajo regular. Sería recomendable que cuando un autónomo ya tiene su negocio en marcha, con una serie de horarios, tareas específicas, etc., que realice una evaluación de riesgos del puesto como empresario y como trabajador único. Podría realizarla de manera individual, buscando los recursos gratuitos que pudiera haber por internet y aplicándolo sobre sí mismo; ahora bien, es mucho más complicado ver el malestar en uno mismo cuando es psicológico, por lo que sería recomendable que pudiera hacerse por parte de un servicio de prevención externo. Sería interesante que las organizaciones de autónomos buscasen y proporcionasen una ayuda para la realización de esta tarea para los autónomos; buscando alcanzar hasta al más escéptico y todo aquel que no quisiera invertir una gran cantidad de dinero. Claramente, todo autónomo que tenga un negocio en el que vaya a haber presencia de terceras personas, debe llevar a cabo una evaluación de riesgos, si bien la parte psicosocial, que solo le afecta a él mismo, no es tan típica o no profundizan tanto en ello; por ello, con esto, me refiero a autónomos que trabajen también en un lugar privado que fuera de acceso restringido, lugar en el que no se realiza una previa evaluación de riesgos de ningún tipo, por lo que la parte psicosocial es total y absolutamente olvidada.

Es muy difícil para ellos, aunque hayan decidido llevar a cabo una evaluación de riesgos, aplicar los resultados en sí mismos. Por lo que la intervención podría implicar buscar un apoyo de terceras personas que pudieran ayudar a mantener un seguimiento para evitar daños en la salud psicológica, que pueda deteriorar en afecciones físicas. Por lo que, volvería a ser interesante que las asociaciones de autónomos se organizaran para buscar ese respaldo para proteger sus intereses y, al mismo tiempo, sus posibles problemas psicosociales. Aunque es cierto que los autónomos tienden a crear pocas organizaciones

para exponer sus problemas y buscar soluciones cuando están relacionadas con esto, tienden a tener predilección por lo económico y la protección frente a las organizaciones de trabajadores; siendo estos movimientos sindicales bastante útiles para defender los intereses de los trabajadores asalariados, aunque el porcentaje de los afiliados a un sindicato haya descendido dramáticamente en los últimos años.



Figura 11. Porcentaje de empleados afiliados a un sindicato por país – 2018. Fuente: OCDE.

El comportamiento de los trabajadores asalariados en España explica a su vez el de los trabajadores autónomos; pues muchas personas no buscan un apoyo en los sindicatos, en ocasiones por sus inclinaciones políticas.

A continuación, se procede al análisis de los factores de riesgo que más afectan a las empresas y su aplicación referida a los autónomos. Por un lado, tendríamos la organización del trabajo, clave para entender todos los problemas psicosociales que surgen actualmente

por la mala gestión del tiempo. Finalmente, abordaremos el estrés, como el gran problema que es y que afecta a la sociedad moderna.

8. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: EL TIEMPO.

El tiempo, la gestión de este, es en sí un factor de riesgo. El INSSST y cualquier otra organización que lleve a cabo un análisis general de los factores de riesgo, siempre tendrá presente los aspectos que tengan relación con el uso del tiempo. Los empresarios pagan a sus trabajadores según el tiempo que invierten en alcanzar una serie de metas que se establecen. El tiempo, elementopreciado en la vida de cualquier persona, se intercambia por un precio dado, en muchas ocasiones insuficiente. Los autónomos no tienen un precio dado por la inversión de su tiempo, no es regular, no existen salarios mínimos por trabajar a jornada parcial o por hacerlo a jornada completa; la contraprestación frente al esfuerzo llevado a cabo suele ser muy insuficiente al principio y, con suerte, se va estabilizando con el crecimiento empresarial, aunque nunca o en casi ninguna circunstancia se puede dar por sentado un salario exactamente igual cada mes.

La falta de conciliación entre la vida laboral y familiar es fuente de factores psicosociales de riesgo. Es más, según el informe sobre los riesgos psicosociales en Europa (Eurofound y EU-OSHA, 2014), un 23% de las organizaciones encuestadas las jornadas de trabajo excesivas o irregulares implican el factor de riesgo más importante, y en un 13% lo es la falta de autonomía en los ritmos y procesos.

La duración de la jornada y la distribución es tema clave en el informe previamente mencionado; el horario de trabajo es un tema candente que siempre es sujeto de polémicas, debido a que en muchas ocasiones los trabajadores (un 21%) dedican horas por encima del legal establecido, 48 horas a la semana. Si bien en el Estatuto de los Trabajadores se establece una serie de medidas, como “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”, si bien la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2011) establece que hay trabajadores que trabajan entre 40 y 50 horas a la semana (16,3%) e incluso más de 50 horas (5,3%). Evidentemente, existen las horas complementarias de trabajo, cuyas medidas

para implantarlas como son el preaviso no son siempre cumplidas, habiendo descontento respecto a esto en torno al 50% de los trabajadores (Eurofound y EU-OSHA, 2014).

Si pensamos en la manera en la que un autónomo actúa, podría ser lógico pensar que dedicar más de la jornada de 40 horas semanales en muchos casos es inevitable, sobre todo si de manera personal alguien decide trabajar más de 50 horas semanales. El Estatuto de los Trabajadores no tiene aplicación sobre los trabajadores por cuenta propia, puesto que no se rigen por el derecho laboral; esta Ley funciona como freno, como protección frente a los empresarios.

Pero entonces, ¿dónde está el límite en cuanto a jornada para los trabajadores autónomos? Podríamos decir que no existe, no hay ley o norma que ampare una protección ni un consenso sobre este tema. Eso quiere decir que debe ser la propia persona la que decidirá cuanto trabajará, si es una jornada regular o si la puede ir adaptando según las circunstancias de su negocio; ya que si es una tienda lo lógico es que tenga un horario establecido, pero si trabaja bajo proyectos concretos, es posible que tenga mayor libertad para establecer sus propios períodos de descanso y sus horas libres. Esa es una ventaja que puede tener el autónomo frente al trabajador asalariado, esa autonomía para decidir cuándo parar; el problema viene cuando no se sabe frenar.

Como he dicho, no existe un límite y eso es porque sería abusar del derecho de libertad de las personas el interceder en cuanto a la distribución de su jornada de trabajo. Si una persona es adicta al trabajo y quiere dedicar 12 horas diarias, nadie podría decirle que no lo hiciera. Además, el uso de móviles, tabletas y demás productos tecnológicos hace prácticamente imposible la desconexión. ¿Qué harías si un cliente te llamara para hacerte una consulta un fin de semana o un día que has decidido tomarte libre? No quieres perder a ese cliente, igual no te lo puedes permitir económicamente hablando, por lo que contestas y, al no poner límites desde un principio, creas un hábito negativo para ti de total disponibilidad frente a ellos.

Es posible que como trabajador autónomo no se establezca un horario fijo de trabajo y haya días que se trabaje igual que un trabajador a turnos, épocas en las que trabajará por

la mañana, por la tarde, por la noche... cualquier combinación posible. Pues bien, existen ciertas consecuencias frente a este tipo de trabajo: problemas para conciliar la vida laboral y familiar, pues es muy complicado establecer relaciones sociales si se llevan horarios muy diferentes al de personas con las que queremos relacionarnos; problemas de sueño que pueden dar lugar a fatiga (Dhande y Sharma, 2011; Krauss et al., 2003). Todo dependerá de cada persona y tendrá consecuencias diferentes. Además, existen consecuencias sabidas como estrés laboral, desmotivación y otro tipo de problemas, que están sujetas totalmente a las experiencias particulares de cada trabajador y sus percepciones.

En este sentido, podríamos creer que un trabajador autónomo puede tener un mayor control sobre esto, pues si no se encuentra en condiciones de trabajar cuando lleva un ritmo muy irregular o intenso, puede decidir cambiar su propia situación y decidir establecer ciertas jornadas a cumplir. Existen ciertas dificultades frente a esto, empezando porque no siempre es fácil identificar qué problema es el que tenemos y cómo hacerle frente. Si carecemos de motivación, cabe la posibilidad de que nos forcemos a trabajar más horas para compensar lo que podríamos considerar tiempo perdido; si forzamos una situación, no tiene por qué salir bien ni tener el resultado que queremos y darse situaciones de mayor estrés ante no poder hacer frente a las entregas que tenemos que llevar a cabo.

Está claro que se debería evitar que las jornadas fueran excesivas, que hubiera una distribución muy irregular y, en definitiva, de manera personal cumplir lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para evitar los problemas psicosociales; sin olvidar que en muchas ocasiones dependerá esto de las características personales, de igual manera que ocurre con los propios trabajadores asalariados, habiendo personas que no quieran trabajar más de las 40 horas y otras que se presten a ello.

El control de los tiempos de trabajo es un factor que podríamos considerar positivo, pues evita que ciertos factores de riesgo puedan manifestarse (Karasek, 1979). Determinados trabajadores asalariados tienen ese control, pero casi siempre habrá un control en mayor o menor medida. En cambio, los autónomos pueden gozar de esa gestión del tiempo, podrán decidir cuando trabajar y cuando no; por ejemplo, podrán tomarse días libres, horas libres si las necesitan o unas vacaciones. Esto no eximirá a los autónomos de

sentir presión por su trabajo, pues dependiendo del sector puede haber plazos de entrega o cualquier otra delimitación temporal, aunque es posible que esto sea más negociable, evitándose así poder sentir ese estrés que surge por la presión temporal (Briese-Neumann, 1997; Conte, Landy y Mathieu, 1995; Conte, Mathieu y Landy, 1998; Gracia, Peiro y Ramos, 1996; Karau y Kelly, 1992; Knauth, 1993, 1996; Landy, Rastegary, Thayer y Colvin, 1991; Macan, 1994; McGrath & Kelly, 1986).⁵³ El saber cuál va a ser la jornada diaria de trabajo, es decir, saber a que hora del día terminaremos el trabajo, es una manera positiva de organizar el tiempo de trabajo.

De manera individual, uno debe encontrar la manera de evaluarse a uno mismo y ser consciente de cuando está a gusto con su jornada laboral y cuando no, porque de esa manera podrá adaptar, en la medida de lo posible, su trabajo para evitar que se den situaciones en las que se pueda dar un empeoramiento de la salud. Es indispensable que se le dé la importancia necesaria a aquello que es básico para la vida humana, como es el cuidado de la mente, y se tenga presente a lo largo de toda la carrera laboral para garantizar el mejor resultado posible.

⁵³ CLADELLAS, R. (2008).

9. EL ESTRÉS LABORAL.

El estrés es un factor presente en la vida de muchas personas desde temprana edad y no solo en el ambiente laboral que aparece por infinitas razones que atienden a las circunstancias y vivencias de cada persona; supone una respuesta de cada organismo frente a lo que considera un posible peligro o amenaza. La Comisión Europea lo define como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”. Diferenciamos dos tipos: eustrés y distrés⁵⁴.

- Distrés: implica dar una respuesta negativa ante los factores que nos están produciendo el estrés, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico.

- Eustrés: hace referencia a una respuesta armónica respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona, es decir, cuando la energía de reacción ante los factores estresores se consume biológica y físicamente.

Es decir, que, ante una situación dada, podemos estar viviendo una situación de estrés que sea negativa o positiva. Cuando es positiva, podremos enfrentarla y superarla, mientras que si es negativa existe una dificultad para la persona para poder terminar con esa situación dada. McGrath lo refleja con su modelo transaccional de estrés.

⁵⁴ MARTHA ADRIANA LEÓN VELASCO (2018).

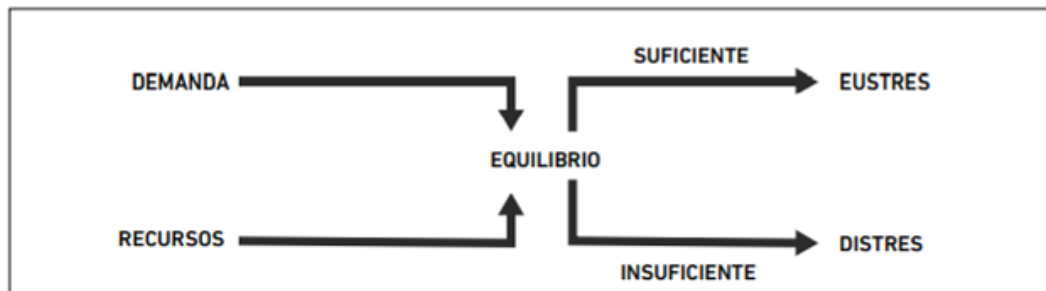


Figura 12. Modelo transaccional de estrés. Fuente: Cátedra de Prevención.

Existen múltiples respuestas ante el estrés que varían dependiendo de la persona, sus circunstancias y características en un momento dado; pudiendo afectar no solo a un nivel emocional, sino también fisiológico, cognitivo y motor.

Cuando un trabajador sufre una situación de estrés puede llevar a sentir una desvinculación del mismo, darse lugar conflictos en el trabajo, pueden llegar a cometerse más errores, ausencias en el trabajo, etc. En el caso de un trabajador autónomo, completamente independiente, los problemas personales (como el estrés) implican la razón principal de dificultad para desarrollar su actividad. El estudio nacional del autónomo (ENA) así lo recoge; reflejando que casi el 50% de los trabajadores trabajan 10 horas o más al día y el 14% no tiene ningún día de vacaciones. Este tipo de situaciones, de trabajar sin descanso, como hemos comentado, pueden dar lugar al estrés. Por eso los autónomos son un colectivo que debe enfrentar el estrés en muchas ocasiones a lo largo de su vida laboral, eso quiere decir que debe estar preparado para dar la mejor respuesta posible.

De igual manera, estar en una situación constante de estrés, tendrá consecuencias para la salud del autónomo que pueden llegar a implicar que no pueda desarrollar su trabajo, exactamente como ocurre con un trabajador asalariado. Evidentemente, no debería existir una diferencia entre dos trabajadores solo porque uno sea autónomo o asalariado.

Es decir, que un autónomo puede llegar a estar en una situación de incapacidad, independientemente del tipo de la misma, por estar en una situación de estrés insostenible.

Pero existe una dificultad añadida a demostrar su situación debido a que son ellos los que se imponen los horarios y tareas que deben realizar. Desde 2003 existen sentencias que avalan el estrés y el burnout como causantes de, incluso, incapacidades permanentes.

Es importante que el estrés sea el único causante del estrés para que sea calificable como accidente laboral, no pudiendo ser enfermedad laboral aún porque no está recogida en el cuadro de enfermedades profesionales del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Es importante que exista ese nexo de causalidad porque si hubiera terceros factores que influyeran en el desarrollo del estrés no habría opción de que fuera calificable como accidente profesional. Ahora bien, para un autónomo, la división entre la vida laboral y familiar puede estar muy ligada, lo que afecta a una parte afectará a la hora por lo que ¿se podría llegar a clasificar como accidente profesional? Desafortunadamente, el estrés ha sido poco desarrollado en la jurisprudencia y será necesario su evolución para la correcta protección de esta figura tan presente en la vida de todos los trabajadores, especialmente para los autónomos.

Autores como Seyle, identifican el estrés como conflicto ente la persona y el entorno. El entorno con sus exigencias y requerimientos, frente a las personas con sus capacidades, competencias, motivación... implican un desajuste objetivo subjetivo que da lugar al distrés si se produce un desajuste y si fuera eustrés habría un ajuste. Esto es muy visible cuando un trabajador por cuenta propia decide emprender un nuevo negocio, donde la gestión del estrés y todos los factores que lo rodean darán lugar a una gestión correcta o más errónea que pueda dar lugar a problemas que vayan a ser compañeros desde el inicio de estas personas. También está el modelo esfuerzo-recompensa de J. Siegrist (1996), que aborda la vertiente de los trabajadores que tienen una alta implicación, sobreesforzándose y no consiguiendo una recompensa económica acorde al esfuerzo; véase como muchos autónomos tienen que trabajar 50 horas semanales o más para conseguir un salario básico, que no acompaña al trabajo realizado.

Existen diversos modelos que abordan la aparición del estrés, muchos de ellos relacionados con la organización y tiempo de trabajo, factor de riesgo clave como ha sido

mencionado. Sin embargo, también existen estudios que vinculan el estrés con el autoestima⁵⁵, relacionando que una persona que sufrirá mayor estrés cuanto menos autoestima tenga, influyendo este en la percepción que tiene la persona sobre sus capacidades para resolver problemas y enfrentar situaciones difíciles; pudiendo llegar a producir depresiones y fobias (Baumeister, 1993), mientras que si se tiene un autoestima más alta, se podrá tener mayor resistencia frente a situaciones estresantes (Lazarus y Folkman, 1984; Major, Richards, Cooper, Cozzarelli y Zubek, 1998). Como es evidente, el cuidado de nuestra salud psicológica implicará que tengamos más facilidad para dar la cara en momentos en los que sea necesario a nivel laboral.

En relación con la autoestima estaría la autoeficacia, que es el juicio que hace cada uno sobre sus capacidades para llevar algo a cabo (Rotter, 1966; Bandura, 1986). En 1997, Bandura manifestó que *“Las creencias de autoeficacia constituyen un factor decisivo en el logro de metas y tareas de un individuo. Si las personas creen que no tienen poder para producir resultados, no harán el intento para hacer que esto suceda”*. Esto, relacionado con la educación, tendrá una influencia muy clara, pues si un estudiante no tiene confianza en sus capacidades no se saldrá de ese camino que llevamos comentando a lo largo del estudio y tampoco estará preparado para enfrentar situaciones extremas como subordinado en una empresa. Si un docente tiene buena autoeficacia, podrá transmitirlo a sus alumnos y que estos tengan mejores resultados académicos y mayor seguridad en sí mismos para solucionar de manera positiva cualquier contratiempo que pueda encontrar en su vida laboral y personal.⁵⁶

El principal objetivo en el caso de los trabajadores autónomos sería que estos valorasen y supieran lo importante que es su salud mental, como para que pudieran conocerse a sí mismos lo suficiente para poder llevar a cabo una organización de trabajo y del tiempo completamente adaptada a sí mismo, teniendo en cuenta sus valores, la

⁵⁵ MATEO-MARCH, M., RODRÍGUEZ-PÉREZ, M.A., COSTA, R., SÁNCHEZ-MUÑOZ, C., CASIMIRO-ANDÚJAR, A.J., ZABALA, M. (2013).

⁵⁶ BANDURA, A. (1977).

conciliación con cualquier otro aspecto de su vida y, claramente, la parte económica. De esta manera, se podría evitar parcialmente factores de riesgo y, por tanto, problemas posteriores a la materialización de un peligro psicosocial. Deben ser conscientes de su valor como personas y confiar en que son capaces de enfrentar situaciones negativas que, evidentemente, deberá enfrentar en su trabajo.

10. LOS PROBLEMAS PSICOSOCIALES ATENDIENDO A JORNADA LABORAL, DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO Y OTRAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO AUTÓNOMO: COMENTARIO ACERCA DE DOS CASOS CONCRETOS.

Para poder entender en profundidad la situación de un autónomo, lejos de teorías, normas y estudios de autores, procedo a exponer la visión y experiencia de un trabajador autónomo de Oviedo, cuyo nombre será anónimo y al que nos referiremos como Manuel J.

Manuel J. tiene 24 años y actualmente estudia la carrera de diseño gráfico, al mismo tiempo que trabaja como autónomo. Invierte en torno a 35 horas semanales entre clases y la elaboración de los trabajos, lo que limita su tiempo para trabajar y disfrutar del ocio. Por su cuenta, dedica un mínimo de 30 horas semanales, careciendo de horario fijo y sufriendo las limitaciones que le supone asistir a sus clases, no pudiéndose permitir una asistencia total.

Es consciente de que, al carecer de un horario fijo de trabajo, le es mucho más difícil calcular el timing para la entrega de los encargos de sus clientes y le imposibilita llevar una organización clara y precisa; manifiesta sufrir episodios de estrés negativo casi semanalmente pues, aunque tenga esa autonomía que caracteriza a los trabajadores por cuenta propia, no tiene el control total de la situación. Al no estar dado de alta como autónomo por los costes que no puede afrontar, no se le permite conciliar la vida estudiante-trabajador, aun estando en conocimiento del centro su situación.

Es evidente, que, si una persona renuncia a su tiempo libre por trabajar y estudiar, existe un factor de necesidad. Esa situación se verá agravada cuantas más trabas se encuentre un sujeto en el camino, ya que no es el único que se encuentra en una situación así en España. El 6,8%, según datos de la OCDE en 2011, de jóvenes entre 20 y 24 años estudian y trabajan al mismo tiempo en España; estando esta cifra muy por debajo de la media europea, que se sitúa en el 13,4%. Es la organización del trabajo de España la que

hace que sea más difícil conciliar estas dos situaciones, pues con el plan Bolonia se exige que los alumnos dediquen una gran cantidad de horas a la asistencia, lo que se traduce en una pérdida de tiempo para un gran número de personas. Nadie necesita estar 6 horas al día en clase para que le lean una presentación o un libro. El planteamiento educativo es cuanto menos ridículo, suponiendo así que solo aquellos que lo necesiten, por lo general, se dedicarán a trabajar y estudiar al mismo tiempo. Si el plan de educación fuera diferente, como en otros países europeos, se podría promover esta figura de estudiante-trabajador, si no, cada uno como individuo, puede no llegar a plantearse ese estilo de vida laboral por ese miedo ante lo desconocido.

Manuel J. sufre de problemas de ansiedad desde que comenzó a trabajar más profesionalmente hace un año. Admite estar renunciando a su vida personal porque está convencido de que cuando termine de estudiar podrá imponerse una jornada laboral fija que le ayude a controlar sus problemas psicológicos y pueda aliviarlos. Cuando se emprende un negocio, es lógico que tengas que dedicar más horas que un trabajador asalariado, pero busca la recompensa de poder gestionar su tiempo libre, permitiéndose tener como mínimo los 30 días de vacaciones que tiene un trabajador por cuenta ajena.

Al ser un trabajo creativo tiene más dificultades si quiere descansar o tomarse unos días libres porque es muy complicado encontrar una persona que siga tu línea de trabajo cuando algo es artístico, por lo que se niega a delegar funciones; tampoco sería una situación económicamente viable. Espera poder ingresar 2000 euros al mes para poder hacer frente al pago de licencias, programas, cuota de autónomos y todos los gastos que supone en sí mismo vivir. Él quiso emprender por ambición y no tener que depender de otras personas. Si tienes autonomía puedes tomar las decisiones y guiar tu camino, sin límites económicos ni de objetivos.

Además de la ansiedad y estrés, presenta problemas alimenticios y digestivos, que le dificultan llevar a cabo sus responsabilidades en cualquier ámbito. Ha visto como su condición digestiva empeoraba en este último año a raíz de empezar a sufrir estrés de manera asidua y siente impotencia porque la única herramienta que está en su mano es

dejar pasar el tiempo hasta que termine de estudiar y esperar que tenga lugar una mejora de su salud psicológica y física.

Por otro lado, tiene total desconocimiento legal de sus protecciones, deberes y derechos, y todo lo que esté relacionado con la prevención de riesgos laborales. A lo largo de su vida como estudiante, nunca ha recibido formación para poder trabajar como autónomo; pues como se viene comentando la educación en España solo gira en torno a ser trabajador asalariado. Manifiesta no tener constancia de poder solicitar bajas laborales, algo muy serio si tenemos en cuenta los problemas psicosociales que llega a tener, aunque debido a que no está dado de alta como trabajador autónomo actualmente, tampoco sería de aplicación.

Bajo su punto de vista, merece la pena pasar por esta situación para poder garantizar en un futuro no depender de nadie y ser el único dueño de su vida laboral, recalcando la idea de que hay que trabajar para vivir, pero no vivir para trabajar. Entiende que en un futuro próximo podrá disfrutar de su tiempo libre y de la vida social.

Por otro lado, tenemos el caso de un trabajador de 61 años, Mauro H., que llevaba trabajando como trabajador asalariado desde los 25 hasta los 58, momento que decidió plantarse y emprender con un negocio de alimentación. Habiendo dedicado su vida a diferentes sectores, se encontraba desde hace unos años en el sector de la alimentación, como responsable de una tienda de una zona de Asturias. Gozaba de buen salario y horario laboral, lo que le permitía conciliar con la vida familiar, siendo padre de dos hijos de 24 y 28 años.

Manifiesta haber dejado de tener estrés y ansiedad en el trabajo, pese a trabajar en torno a 46 horas semanales, es decir, 6 más que en su anterior ocupación. La imposición de un horario propio, la libertad para organizar su trabajo, sus vacaciones y su ocio, le aporta más tranquilidad.

En este caso, sí tiene conocimientos básicos de prevención debido a sus trabajos anteriores, aunque sería necesario que recibiera una formación para poder garantizar que la

tienda estuviera en las mejores condiciones para evitar daños a terceros y accidentes personales.

En conclusión, pese a tener que enfrentar todos los gastos que supone ser autónomos, ambos creen que lo importante en la vida es poder tomar tus propias decisiones sin depender de nadie y renunciando al miedo por la falsa tranquilidad de ser un trabajador fijo en una empresa.

La salud psicológica de los autónomos es clave para que estos sigan existiendo y sigan siendo sustento de la economía nacional. La formación de los mismos es requisito indispensable para poder garantizar la protección ya no solo a nivel psicosocial, sino también en los ámbitos de la ergonomía, higiene y seguridad en el trabajo.

11. CONCLUSIONES.

Para los trabajadores autónomos sigue habiendo un gran número de incógnitas frente a determinadas situaciones que parece que no vayan a tener respuesta en un periodo corto de tiempo.

Aunque el avance es innegable a nivel legal y social, la regulación sigue siendo pobre y ambigua, con la aparición de nuevas figuras, la presencia de los TRADE y los falsos autónomos, solo siguen surgiendo más dudas para aquellas personas que deciden emprender o que quieren incorporarse al mercado laboral.

La falta de educación para que una persona tenga todas las herramientas posibles para poder emprender es un problema que debería solventarse desde arriba y no que tuviera que ser cada persona la que tiene que recabar toda la información, aún a riesgo de dejar cables sueltos. Si los autónomos son tan importantes para la economía española, no tiene sentido que no se fomente esa figura mediante formación en la etapa escolar. Que un niño aprenda de matemáticas es tan importante como que aprenda a vivir y conocer las responsabilidades como adultos trabajadores, se elija ser autónomo o no. Si alguien no conoce toda la información, se decidirá por lo que conoce.

Esto me lleva a la siguiente cuestión: ¿sería viable dar formación gratuita respecto a todo aquello que rodea el ser autónomo? Si el Estado valora esta figura, debería buscar promoverla, no solo mediante ayudas, sino explicando cómo hacerlo.

Respecto a la prevención de riesgos laborales considero que debería promoverse la implantación de cursos y talleres formativos gratuitos para garantizar que sean conscientes de sus derechos y deberes. La razón por la que deben ser gratuitos es porque la seguridad social es un elemento de bienestar social, por lo que carece de sentido proteger la salud solo cuando un daño se ha materializado, se abaratarían costes si se tuvieran conocimientos de esta materia en profundidad. Es importante que se promocionen también los eventos o similar que tuvieran relación con la materia, pues si desconoces que esta existe, no buscarás aprender sobre ella.

Aunque cada vez se hable más abiertamente de los problemas psicosociales, sigue siendo un tema tabú en nuestra sociedad. Se debería promover la figura del psicólogo empresarial y de los psicólogos en la seguridad social.

Si accedemos a los datos del Estado respecto a la inversión del PIB, en España se dedica un 5,16% del gasto sanitario para la salud mental, siendo esta cantidad insuficiente, pues la inversión sanitaria en general está por debajo de la que otros países europeos tienen. Esto se traduce en problemas para ser atendidos por psicólogos públicos. Es decir, que un trabajador que tiene un problema psicosocial que se ha creado por el trabajo por cuenta ajena o propia, deberá invertir parte de su salario, cosa que no siempre es factible, para pagar una ayuda psicológica. Vivir sin trabajar, es prácticamente imposible, por lo que se debería proteger y cuidar las mentes de las personas que están permitiendo que la economía del país se siga moviendo.

No es viable contentar a toda la sociedad tomando medidas, pero existiendo tantas opciones posibles no es lógico que no se esté tomando directamente ninguna. Hacer un par de programas para financiar a autónomos, generalmente uno de ellos dedicado exclusivamente a las mujeres, no es velar por los trabajadores por cuenta propia.

En definitiva, falta legislación, medidas, formación, promoción y educación básica en torno a los autónomos y la prevención de riesgos laborales, pues la vaguedad de las normas actuales no facilita la instauración y aplicación por parte de estos trabajadores, en el caso de aquellos que sí deben tomar las medidas. Dicho esto, será necesaria también la movilización del colectivo autónomo para poder garantizar una aplicación más rápida y eficiente de medidas que sean reales y necesarias para aquellos que ya están trabajando o vayan a hacerlo.

Cada autónomo presenta unas circunstancias particulares que harán de su situación algo único, pero es trabajo de todos: legisladores, educadores, trabajadores autónomos y demás interesados, tomar decisiones y empezar a trabajar para garantizar que esta figura clave de la economía española esté en la posición que se merece, protegida frente a los

riesgos psicosociales que amenazan con destruir la salud psicológica de todos aquellos que deciden aceptar el riesgo y tomar la decisión de emprender para ser libres.

12. BIBLIOGRAFÍA.

NORMAS:

LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978).

LEY DATO, del 30 de enero de 1900.

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

LEY 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

LEY 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

REAL DECRETO-LEY 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

REAL DECRETO-LEY 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

REAL DECRETO-LEY 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

REAL DECRETO-LEY 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

REAL DECRETO de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio.

REAL DECRETO de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

REAL DECRETO 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo.

REAL DECRETO 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

REAL DECRETO 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

REAL DECRETO 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente

dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos (RDETA).

REAL DECRETO 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

DECRETO 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

DIRECTIVA DEL CONSEJO, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE).

LEY 102/2009 de 10 de septiembre donde se establece las bases jurídicas de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo (PORTUGAL).

REAL DECRETO de 16 marzo 1942, n. 262 Approvazione del testo del Codice Civile.

DECRETO LEGISLATIVO 12 APRILE 2006, N. 163. CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI RELATIVI A LAVORI, SERVIZI E FORNITURE IN attuazione delle directive (ITALIA).

DECRETO LEGISLATIVO NÚMERO 81/2008 TITULADO ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 3 AGOSTO 2007, N. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ITALIA).

JURISPRUDENCIA:

STS de 6 de octubre de 2010, Rec. 2010/2009.

Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 4 de diciembre de 2014, Rec C-413/2013.

Sentencia Social Nº 553/2017, Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 494/2017 de 18 de octubre de 2017.

STS de 24 de enero de 2018, Rec. 3394/2015.

STS de 8 de febrero de 2018, Rec. 3389/2015.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia, de 1 de junio de 2018, Rec. 633/2017. Nº de Resolución: 244/2018.

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018.

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, de 11 de febrero de 2019.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 25 de julio de 2019.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección 4 de lo Social, de 19 de septiembre de 2019 nº 715/2019, Rec. 195/2019.

Sentencia Nº 951/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4, Rec. 619/2019 de 21 de noviembre de 2019.

STS (Sala de lo Social), de 25 de septiembre de 2020, Rec. 4746/2019. Nº de Resolución: 805/2020.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Valencia de 6 de octubre de 2020, Rec. 1469/2019. Nº de Resolución: 3539/2020.

LIBROS:

ALFONSO MELLADO CARLOS L. (2018). “El trabajador y empresario autónomo”.

BANDURA, A. (1977). “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change”. *Psychological Review*, 84, 191-215.

BRIESE-NEUMANN, G. (1997). “Organización del tiempo en el trabajo”

GARCÍA-IZQUIERDO, ANTONIO LEÓN (2017). “Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales (Cátedra de Prevención)”.

LA UNIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS EMPRENDEDORES (2014). “Análisis de las causas del éxito y fracaso en el emprendimiento”.

LUCAS ROBERT (1978). “Asset Prices in an Exchange Economy”.

MARTÍNEZ-TUR Y PEIRÓ (2003). “Contexto organizacional”.

MORENO JIMÉNEZ, BERNARDO (2011). “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*.

SAMUELSON, PAUL A Y NORDHAUS, WILLIAM D (2006). “Economía” Madrid.

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE (UGT-CEC) (2018). “Guía Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo”.

ARTÍCULOS:

ÁLVAREZ, G. Y MILES, D. (2006). “El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales”. *Revista Galega de Economía*, 15 (2), 1-20.

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (2019). “Estadística Nacional de Autónomos”.

BANDURA, A. (1977). “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change”. *Psychological Review*, 84, 191-215.

BANDURA, A. (1986). “Social foundations of thought and action: A social cognitive theory”. *Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall*.

BANDURA, A. (1997). “Self-efficacy: The exercise of control”. *New York: Freeman*.

CHACÓN CORZO, C.M (2006). “Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés”. *Acción pedagógica*, N° 15, p. 44-54

CLADELLAS, R. (2008). "La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo". *Intangible Capital*, vol. 4, núm. 4, p. 237-254.

CONTE, J. M.; LANDY, F. J.; MATHIEU, J. E. (1995). Time urgency: Conceptual and construct development. *Journal of Applied Psychology*, 80:178-185.

CONTE, J. M.; MATHIEU, J. E.; LANDY, F. J. (1998). The nomological and predictive validity of time urgency. *Journal of Organizational Behavior*, 19:1-13.

GRACIA, F.; PEIRÓ, J. M.; RAMOS, J. (1996). “Aspectos temporales del trabajo”. *Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. p. 125-168.

FERNANDO J. CRECENTE ROMERO, EMILIA I. MARTOS GÁLVEZ, LUIS F. RIVERA GALICIA. “Evolución de la demografía de los empresarios autónomos en las regiones españolas: el germen del emprendimiento.” *Universidad de Alcalá*.

FERNANDA URIBE-RODRÍGUEZ, A., GARRIDO-PINZÓN, J., MARÍA RODRÍGUEZ, A. (2011). “Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional”. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33.

GAMERO, C. (2007). “Satisfacción laboral y tipo de contrato en España”. *Investigaciones Económicas*, 31 (3), 415-444.

GÓMEZ DE AGÜERO DE ACUÑA, SAMUEL (2007). “La prevención de riesgos laborales en autónomos”. *Gestión práctica de riesgos laborales*. N° 36, pág. 20.

GONZÁLEZ PERNÍA, JOSE LUIS; PEÑA LEGAZKUE, IÑAKI (2007). “Determinantes de la capacidad de innovación de los negocios emprendedores en España” *Economía industrial*, N° 363, págs. 129-147.

KARASEK, R. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24:285-308.

KARAU, S. J.; KELLY, J. R. (1992). "The effects of time scarcity and time abundance on group performance and interaction". *Journal of Experimental Social Psychology*, 28:542-571.

KNAUTH, P. (1993). "The design of shift systems". *Ergonomics*, 36:15-28.

KNAUTH, P. (1996). "Designing better shift systems". *Applied Ergonomics*, 27:39-44.

LANDY, F. J.; RASTEGARY, H.; THAYER, J.; COLVIN, C. (1991). "Time urgency: The construct and its measurement". *Journal of Applied Psychology*, 76:644-657.

LAZARUS, R. Y FOLKMAN, S. (1984). "Stress, appraisal, and coping: Springer Publishing Company".

LEÓN VELASCO, MARTHA ADRIANA (2018). "Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento".

MACAN, T. H. (1994). "Time management: Test of a process model". *Journal of Applied Psychology*, 79:381-391.

MAJOR, B., RICHARDS, C., COOPER, M., COZZARELLI, C. Y ZUBEK, J. (1998). "Personal Resilience, Cognitive Appraisals, and Coping: An Integrative Model of Adjustment to Abortion". *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 735-752.

MAÑAS, M. A., SALVADOR, C., BOADA, J., GONZÁLEZ, E. Y AGULLÓ E. (2007). "La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso laboral". *Psicothema*, 19 (3), 395-400.

MATEO-MARCH, M., RODRÍGUEZ-PÉREZ, M.A., COSTA, R., SÁNCHEZ-MUÑOZ, C., CASIMIRO-ANDÚJAR, A.J., ZABALA, M. (2013). "Efecto de un programa de

intervención sobre el estrés percibido, autoestima y rendimiento en jóvenes pilotos de motociclismo de elite”. *Revista de psicología del deporte*, 22(1).

MCGRATH, J. E.; KELLY, J. R. (1986). “Time and Human Interaction: Toward a Social Psychology of Time”. *Nueva York: Guilford*.

RUBBINI, N. I. (2012). “Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea].” *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. La Plata, Argentina.

RUEDA RODRÍGUEZ, ALMA ELENA (2016). “El Trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España” *Revista Relaciones Laborales y Derechos del empleo*.

SANTIAGO COLLADO, LUIS (2008). “Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo”. *Revista de Dirección y Administración de Empresas* 91-117

PÁGINAS DE CONSULTA:

AXICOM (2021).

ATA (ASOCIACIÓN TRABAJADORES AUTÓNOMOS) (2021).

CADENA SER (2021).

CISS Laboral (2021).

CISS Contable Mercantil (2021).

EPDATA (2021). La situación de los autónomos en España, en datos y gráficos. (2021).

EUROSTAT (2021).

EUROFOUND Y EU-OSHA (2014). Informe sobre los riesgos psicosociales (2021).

FMI (FONDO MONETARIO INTERNACIONAL) (2021).

INFOAUTÓNOMOS (2021).

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2021).

LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (2021).

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2017). “Estadística de Estudiantes Universitarios (EEU). Curso 2016-2017. Sistema integrado de Información universitaria”.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. “Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social”, 2020.

WEB SEGURIDAD SOCIAL DEL GOBIERNO (2021).