

REINO UNIDO

LA INSEGURIDAD EN EL MERCADO LABORAL BRITÁNICO COMO CONSECUENCIA DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

El Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo (*Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD*) publicó el 31 de julio un informe en el que analiza la posible inseguridad a los trabajadores como consecuencia de las nuevas formas de trabajo: la denominada *gig economy*, los contratos cero horas y el trabajo de agencia. Este documento examina una serie de cuestiones que, a juicio del mismo, evidencian que la inseguridad por la flexibilización del trabajo se ha exagerado. Entre los motivos alegados destacan:

- La proporción de empleados que realizan trabajos atípicos en el mercado laboral británico ha permanecido estable en los últimos 20 años.
- Reino Unido tiene un bajo porcentaje de empleo temporal comparado con otros países: el empleo fijo sigue siendo la norma para la mayoría de los trabajadores y el número de este tipo de contratos se mantiene en las mismas cifras desde hace 20 años.
- La mayoría de los trabajadores británicos se sienten seguros en sus empleos. La mayoría de los trabajadores con empleos temporales acceden a ellos por elección, no por necesidad. Además, la protección de este tipo de trabajadores se ha incrementado.

Para llegar a esta conclusión, el CIPD analiza la situación del mercado laboral británico a lo largo de tres secciones que se desgranar a continuación:

1. Inseguridad en el mercado laboral

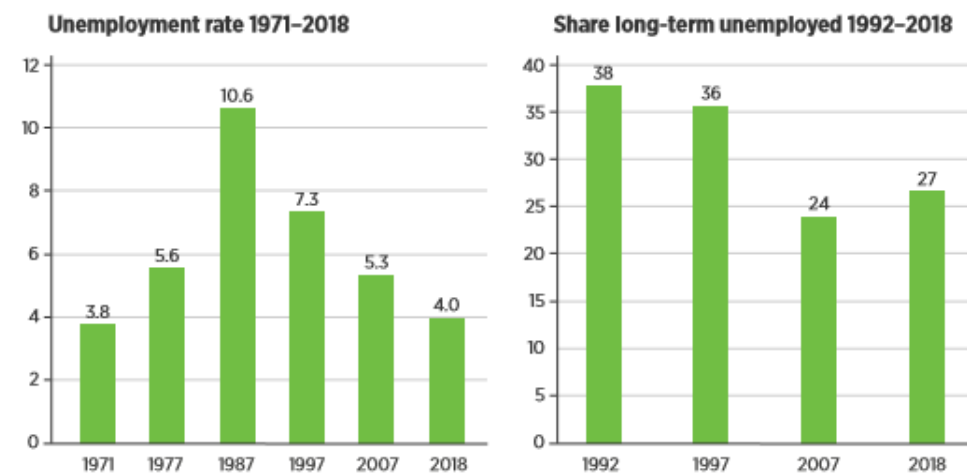
En este apartado se analizan algunas de características del mercado de trabajo que pueden influir en la seguridad laboral.

Desempleo

El desempleo en Reino Unido ha estado a la baja desde la recesión de los años 90. Actualmente se sitúa en torno al 4%, un porcentaje no registrado desde la década de los 70 y no muy por encima de los periodos asociados con el pleno empleo. El porcentaje de

desempleados de larga duración (más de 12 meses) alcanza el 27%, por encima del 24% de 2007 y por debajo del 36% de 1997.

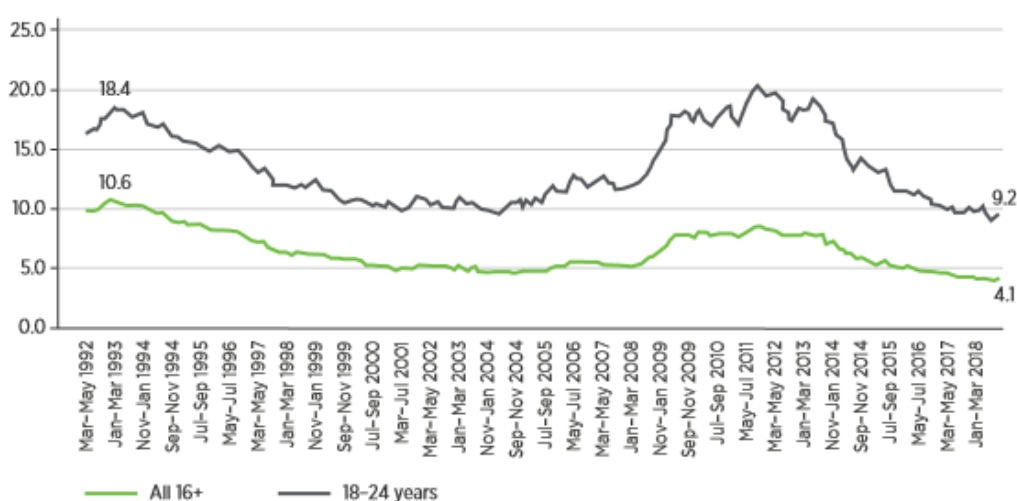
Figure 1: Unemployment in the UK (%)



Source: ONS, July-Sept each year

El desempleo juvenil es un motivo de especial preocupación porque puede poner en riesgo las perspectivas del futuro empleo. En la actualidad la tasa de paro para los jóvenes entre 18-24 años que no estudian a tiempo completo se sitúa por encima del 9%. Entre 1994 y mitad de los 2000 descendió desde el pico de 18,4% hasta menos de un 10%, volviendo a ascender ligeramente hasta el 12% en 2007. Con la última recesión, el desempleo juvenil se disparó hasta alcanzar el 20%. Sin embargo, con la recuperación económica el paro entre los jóvenes cayó rápidamente para situarse por debajo del porcentaje registrado antes del comienzo de la recesión. Aun así, el desempleo disminuyó más rápidamente entre los grupos de mayor edad.

Figure 2: Unemployment among the young, 1992-2018

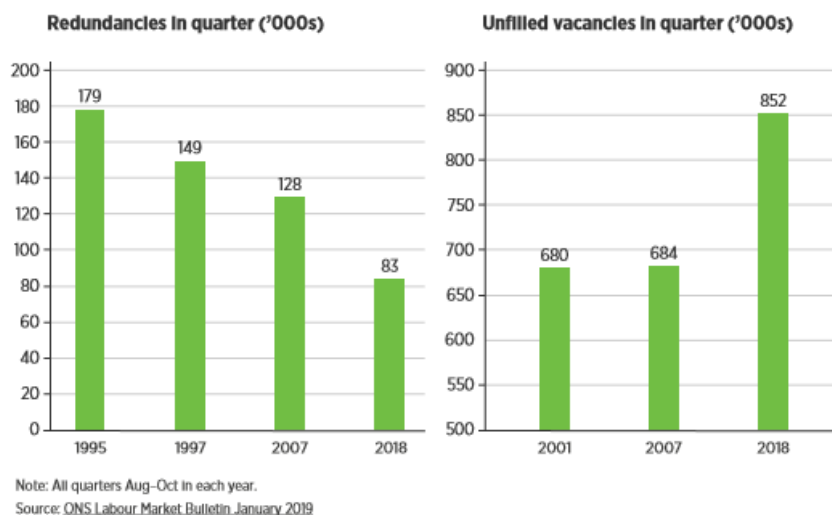


Note: 18-24-year-olds not in full-time education, seasonally adjusted.

Source: ONS Labour Market Bulletin January 2019

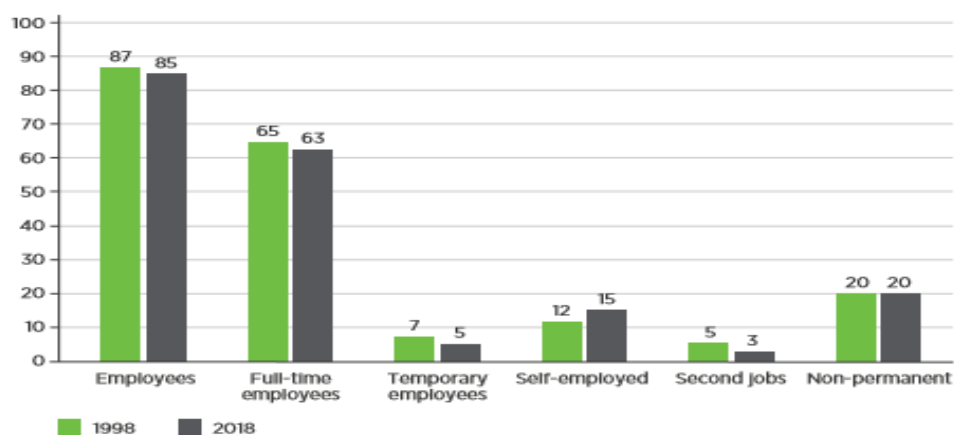
Otros indicadores de la inseguridad en el trabajo son los despidos y los puestos de trabajo vacantes. En cuanto a los primeros, el número de despedidos se situó en 84.000 en el trimestre julio-septiembre 2018, comparado con los 130.000 del mismo periodo de 2007 y con los más de 300.000 registrados en el apogeo de la última recesión (febrero-abril 2009). Por su parte el número de puestos de trabajo vacantes ha ascendido desde los 684.000 de 2007 hasta los 852.000 de 2018.

Figure 4: Redundancies and unfilled vacancies



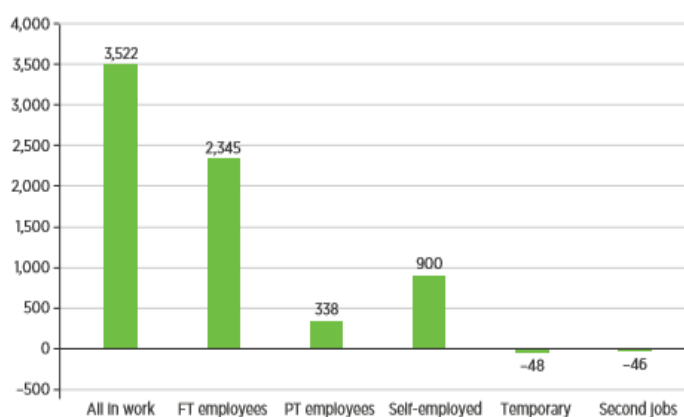
Estructura del trabajo

La inseguridad laboral también se incrementa cuando las estructuras del empleo cambian de forma que conllevan menos trabajos fijos, más empleos que ofrecen menos derechos y privilegios para los trabajadores, y menos empleo estable. En Reino Unido la proporción de trabajo temporal (compuesto por autónomos, trabajadores temporales, incluidos trabajadores con contratos cero horas, y aquellos que participan en programas de empleo gubernamentales) ha variado muy poco a lo largo del tiempo, pasando del 19% al 20% de la fuerza laboral entre 1992 y 2018. Durante la recesión se produjo una importante caída del número de empleos fijos y a tiempo completo y un aumento del empleo temporal y autónomo. Entre 2010 y 2018 se crearon 3,5 millones de empleos, de los que 2,3 millones (67%) eran contratos indefinidos a jornada completa. El trabajo autónomo también creció un 25% (0,9 millones), mientras que el trabajo temporal y el número de trabajadores con dos empleos disminuyeron.

Figure 5: Structure of employment, 1998–2018 (%)

Note: All figures Sept–Nov, seasonally adjusted. Second jobs include self-employed and were 4.6% in 1998 and 3.4% in 2018. Non-permanent total includes temporary employees, self-employed, unpaid family workers and those on a government training scheme. Unpaid family workers and those on government schemes were 0.9% in 1998 and 0.5% in 2018. Zero-hours were 0.8% in 2000 and 2.4% in 2018, but some of the change is due to better reporting rather than increased use.

Source: Author's estimates, ONS statistics: *People by full-time, part-time and temporary workers (seasonally adjusted)*, June 2019

Figure 6: Job growth in the recovery, 2010–18 ('000s)

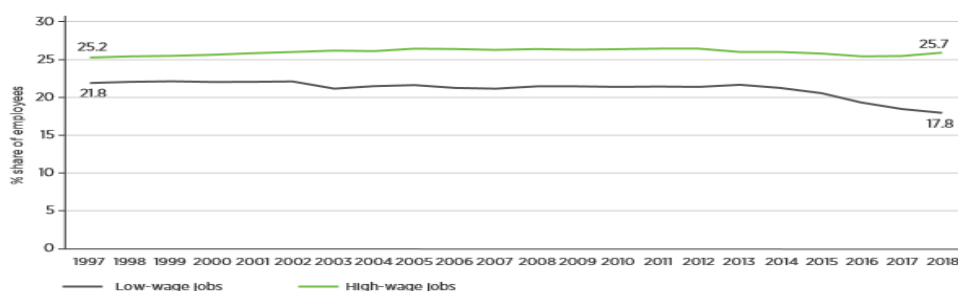
Note: All figures Sept–Nov, seasonally adjusted. Second jobs include self-employed and were 4.6% in 1998 and 3.4% in 2018. Non-permanent total includes temporary employees, self-employed, unpaid family workers and those on a government training scheme. Unpaid family workers and those on government schemes were 0.9% in 1998 and 0.5% in 2018. Zero-hours were 0.8% in 2000 and 2.4% in 2018, but some of the change is due to better reporting rather than increased use.

Source: Author's estimates, ONS statistics: *People by full-time, part-time and temporary workers (seasonally adjusted)*, June 2019

Inseguridad salarial

Aunque el debate se ha centrado mayoritariamente en la inseguridad laboral, un aspecto que ha cobrado importancia en los últimos años ha sido la inseguridad salarial. Ello se ha debido tanto al aumento de los contratos cero horas- en los que los ingresos pueden variar de semana en semana- como a un periodo continuado de débil crecimiento salarial, en el que los salarios reales en términos nominales siguen estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis. Un análisis de la Oficina Nacional de Estadística (ONS) ha revelado que el porcentaje de trabajos de baja remuneración ha descendido del 22% de 1997 al 18% en 2018 mientras que la proporción de trabajadores con alta remuneración no ha variado en ese periodo y se sitúa por encima del 25% del total de trabajos.

Figure 9: Incidence of high- and low-pay full-time jobs in the economy, 1997–2018



Note: The ONS uses OECD definitions of high and low pay. Low pay is defined as two-thirds of the median, high pay as 1.5 times the median. In 2017 this gave hourly rates of £9.33 or less for low-paid full-time employee jobs and £21 for full-time employee high-pay jobs.
Source: ONS, *Low and high pay in the UK: 2018*

Figure 8: UK regular weekly earning in real terms, 2005–18 (2015=100)



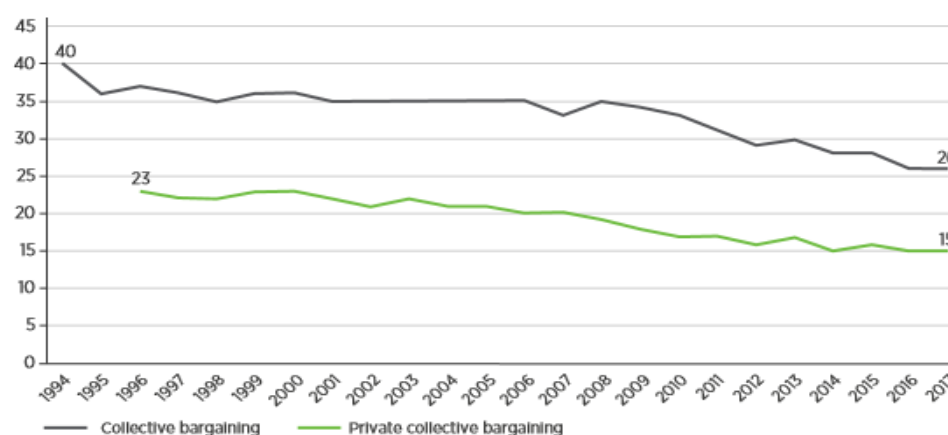
Source: ONS, *Analysis of real earnings and contributions to nominal earnings growth, Great Britain, September 2018*

Legislación e instituciones

La regulación del mercado laboral británico ha aumentado significativamente en los últimos 20 años, especialmente en materias como salario mínimo, tiempo de trabajo, pensiones, legislación contra la discriminación y empleo de inmigrantes. Aunque Reino Unido nunca ha contado con una fuerte protección en materia de empleo, la protección de los trabajadores temporales se ha incrementado en los últimos años. Uno de los cambios más significativos en este ámbito ha sido el papel de la negociación colectiva.

Según la OCDE, en Reino Unido el porcentaje de empleados protegidos por la negociación colectiva cayó del 69% al 36% en 1995, manteniéndose estable hasta 2008. A partir de ese año, volvió a caer hasta situarse en el 26% en 2017. Esto supone que, en el sector privado -donde la presencia de negociación colectiva es menor-, los salarios y condiciones laborales del 85% de los trabajadores se determinan por otros mecanismos diferentes a la negociación colectiva. La afiliación a sindicatos ha seguido un camino similar, descendiendo del 50% de 1980 al 23% de 2017.

Figure 13: Collective bargaining coverage, 1994–2016 (%)



Note: All figures share of employee workforce.

Source: OECD database on trade unions and collective bargaining and BEIS Trade union membership 2017 statistical bulletin¹⁵

Percepción de inseguridad

En este apartado el informe del CIPD destaca, en las conclusiones, que la mayoría de los trabajadores se sienten seguros en su empleo.

Una importante minoría, muchos de ellos con empleos fijos, tiene miedo en caso de ser despedidos de no poder conseguir otro trabajo de iguales características al que ostenta actualmente, así como a los recortes salariales o a sufrir discriminación en su puesto. Algunos de estos temores se agravan entre trabajadores mayores y aquellos cuyos puestos se encuentran en peligro debido a la automatización del trabajo.

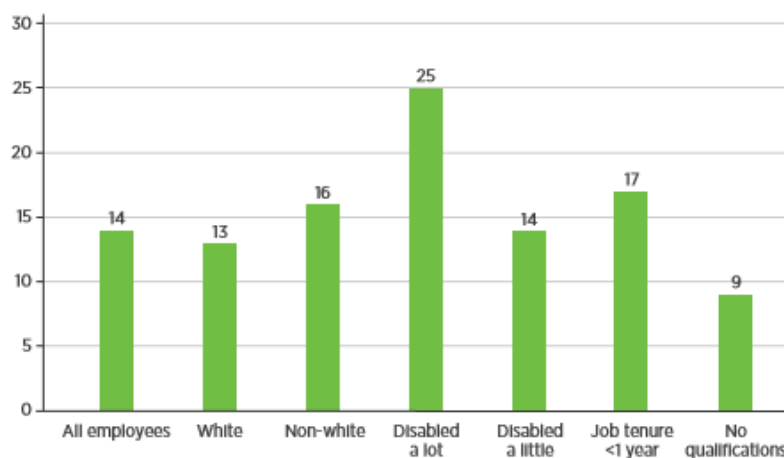
También señala, el documento, que la mayoría de los empleados que realizan trabajo a tiempo parcial o temporal elige estas opciones. Ello les sucede sobre todo a los trabajadores a jornada parcial, autónomos y de la *gig economy*, aunque algunos trabajadores con contratos temporales o cero horas preferirían un trabajo indefinido o con horas de trabajo definidas. Igualmente, a algunos de estos trabajadores les gustaría poder trabajar más horas.

Según CIPD y atendiendo a los datos recabados en este informe, **el mercado laboral actual no es más inseguro**, en términos tanto de percepción como de elección, que hace 20 años. Además, apunta que la percepción de la inseguridad laboral crece en tiempos difíciles y disminuye en los buenos.

A continuación, se examina la percepción sobre la inseguridad laboral en función del miedo a la pérdida del trabajo y la preocupación por encontrar otro, así como otros indicadores tales como el miedo a los recortes salariales y a la discriminación. Igualmente se analizan otros aspectos como el tiempo de trabajo, la temporalidad, el trabajo autónomo, la *gig economy* y los contratos cero horas.

Miedo a la pérdida del puesto de trabajo

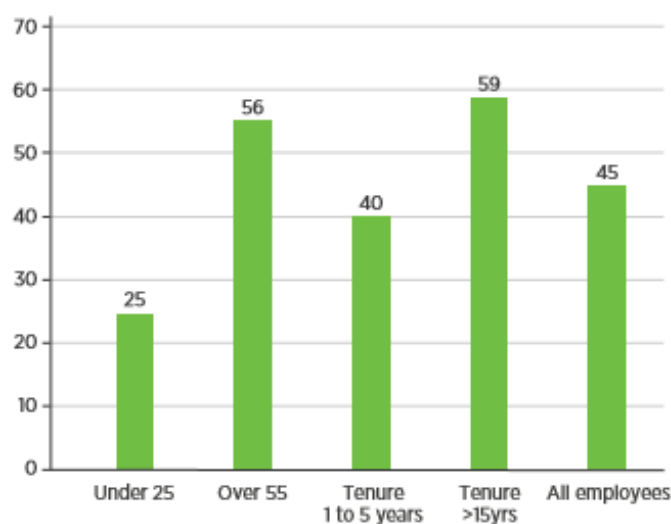
De acuerdo con la encuesta de CIPD [UK Working Lives 2018](#), cerca del 14% de los encuestados manifestó su miedo a perder su puesto de trabajo en los siguientes 12 meses. Existen pocas diferencias por razón de género, edad, duración del empleo, jornada de trabajo (a tiempo completo o parcial), nivel de cualificación, industria y sector (público o privado). Además, existe un fuerte vínculo entre la satisfacción profesional y el miedo a la pérdida del trabajo. Aquellos que señalaron estar descontentos o muy descontentos con su empleo reportaron estar en peligro de perder su puesto en mayor proporción (22% y 43%, respectivamente) que aquellos que estaban contentos o muy contentos (10% y 8%).

Figure 14: Fear of job loss across groups in 2018 (%)

Note: All figures share who said they feared they might lose job in the next 12 months. Disabled workers who reported their disability affected them a lot at work and disabled workers who reported their disability affected them a little at work.

Source: CIPD. (2018) *UK Working Lives: The CIPD Job Quality Index*.

Respecto a la pregunta sobre si podrían encontrar un trabajo de similares condiciones fácilmente, un 46% de los trabajadores no se encontró de acuerdo. Se aprecian más diferencias aquí por razón de edad y permanencia en el puesto de trabajo. Para los mayores de 55 años este porcentaje se incrementa hasta el 56% frente al 25% de los menores de 25 años. Igualmente, un 60% de los que han estado trabajando en el mismo puesto durante 15 o más años, bajando al 40% cuando la duración es de entre uno y cinco años.

Figure 15: Employment insecurity, by age and tenure (2018) (%)

Note: All figures share who disagree with the statement, 'it would be easy to find another job with similar conditions'.

Source: CIPD. (2018) *UK Working Lives: The CIPD Job Quality Index*.

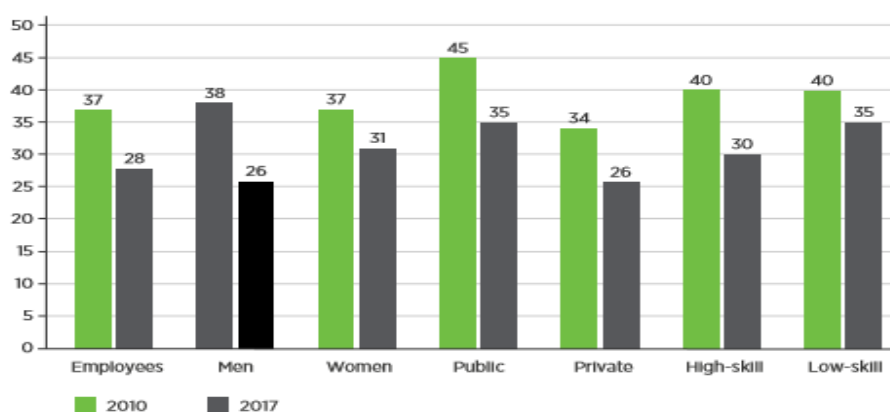
La evidencia sugiere que la percepción de inseguridad laboral se ha mantenido estable a lo largo del tiempo y es muy sensible a los ciclos económicos. Según el [análisis Felstead et al](#) del sondeo de Habilidades y Empleo de 2017 (SES), el porcentaje de trabajadores con miedo a perder su trabajo o muy preocupados por no poder encontrar un buen trabajo era menor en 2017 (9% y 17%, respectivamente) que en el 2000 (17% y 28%). Además, la Encuesta de Actitudes Sociales Británica de 2015 (*British Social Attitudes Survey*) reveló que los jóvenes (de 18 a 34 años) suelen manifestar más que tienen seguridad laboral (77%) que los colectivos de mayor edad, especialmente aquellos entre 45 y 64 años (54%).

Miedo a los recortes salariales y al trato discriminatorio

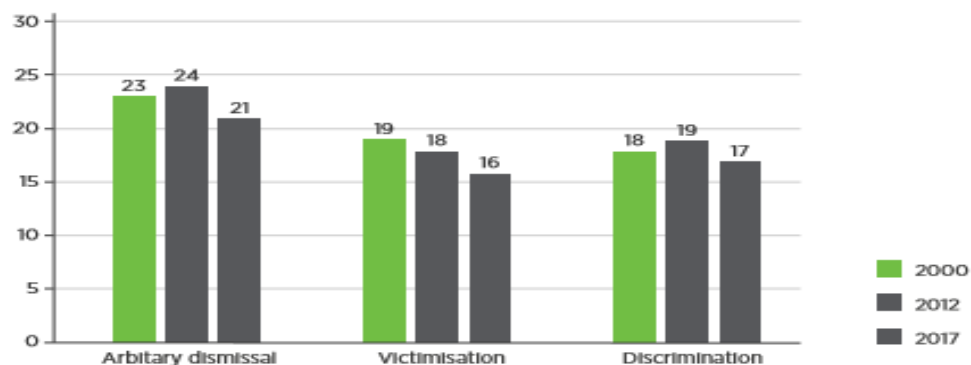
La inseguridad en el trabajo también puede medirse por el miedo a la rebaja de los salarios, así como a sufrir despidos arbitrarios, represalias o discriminación. Según el informe de Felstead et al, en 2017 casi un 30% de la fuerza laboral tenía preocupación por los recortes salariales, siendo este porcentaje mayor entre los trabajadores del sector público (35%) que del privado (26%). A pesar de que la proporción es bastante alta ha caído significativamente desde 2012 para todos los grupos de trabajadores analizados.

En cuanto al miedo a no recibir un trato justo, ese mismo análisis mostraba que los porcentajes no han variado demasiado entre los años 2000 y 2017. La proporción de aquellos que reportaban tener miedo a un despido injustificado ha descendido del 23% al 21%, el de los que tienen miedo a represalias del 19% al 16% y a la discriminación del 18% al 17%.

Figure 20: Share of employees who fear a wage cut, 2012-17 (%)



Source: Felstead et al (2017) *Insecurity at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2017*

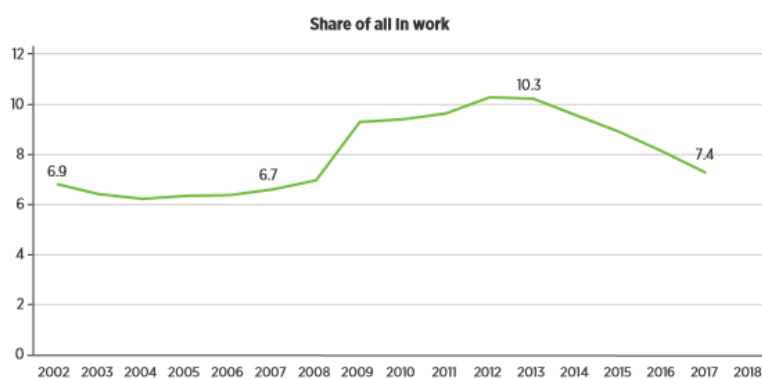
Figure 21: Fear of unfair treatment, 2000–17 (%)

Source: Felstead et al (2017) *Insecurity at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2017*

Situación laboral: elección y preferencias

- Horas de trabajo

Uno de los indicadores de la inseguridad laboral es el denominado under-employment (cuando un trabajador realiza menos horas de las que le gustaría). Las estadísticas de la ONS revelan que entre 2002 y 2007 la tasa de under-employment se mantuvo estable por debajo del 7%, incrementándose por encima del 10% durante la crisis para volver al nivel anterior en 2018. En abril-junio de 2018 2,4 millones de trabajadores querían trabajar más horas, un porcentaje del 7,4% del total de empleados.

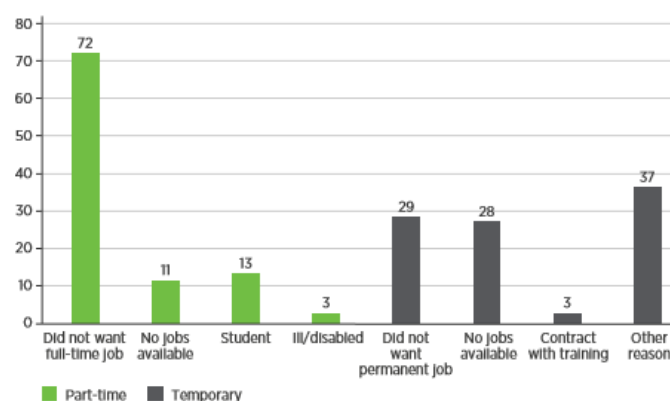
Figure 22: Under-employment in the UK, 2002–18 (%)

Notes: All figures Apr–Jun quarter. Labels are for 2002, 2007, 2013 (the peak year), and latest quarter in 2018. Under-employment defined by ONS as all those who say they want more hours in current job, an additional job, or another job; can take on those hours in two weeks' time; and who currently work 48 hours or less if 18 or over (40 hours or less if under 18). Involuntary part-time is those who say they are in a part-time job because they could not get a full-time job.

Source: Office for National Statistics²⁹

Además, la ONS ofrece datos de trabajadores a tiempo parcial y temporales y las razones por las que trabajan con estos tipos de contratos. En el caso de trabajadores a tiempo parcial solo un 11% manifestó que no había podido encontrar un trabajo a jornada completa, mientras que un 28% de los trabajadores temporales señaló no haber trabajos fijos disponibles. En ambos casos, el porcentaje de empleados que no quieren un trabajo a tiempo completo o indefinido es elevado, 72% en el primer caso y 29% en el segundo.

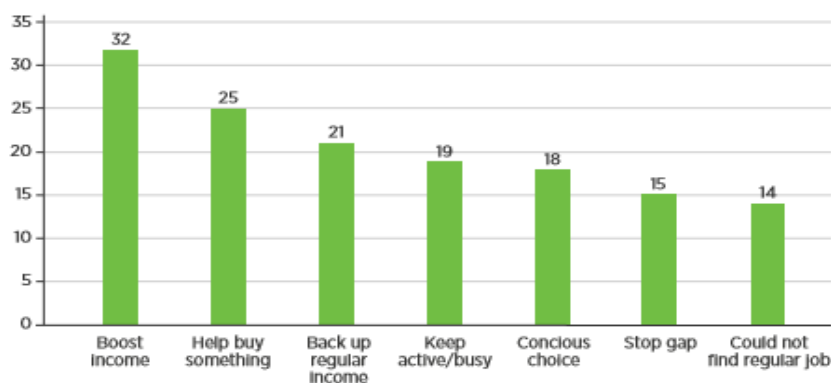
Figure 23: Why people said they worked in part-time and temporary jobs in 2018 (%)



- **Gig Economy**

Un sondeo realizado en 2017 por el [CIPD sobre la gig economy](#) reveló que solo un 14% de este tipo de trabajadores estaban desarrollando esta labor al no poder encontrar un empleo normal. Además, aunque muchos manifestaron tener independencia de los jefes, solo una minoría se consideraba su propio jefe. Esto muestra la gran ambigüedad existente en torno a cuestiones como la situación laboral de este tipo de trabajadores.

Figure 26: Why people did gig economy work in 2017 (%)

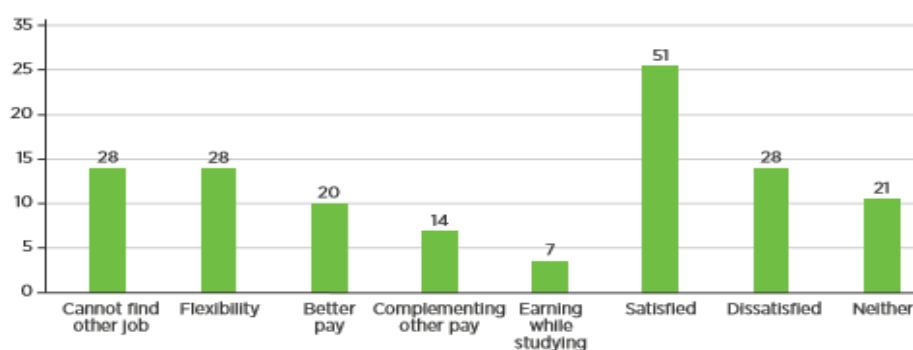


Source: CIPD (2017) [To gig or not to gig? Stories from the modern economy](#).

- **Contratos cero horas**

Una de las nuevas formas de empleo que más atención ha generado en los últimos años, en gran parte debido a su incremento, ha sido los contratos cero horas. El más reciente [sondeo sobre formas de trabajo alternativas](#) realizado por *Univertisy College London* (UCL) y *London School of Economics* (LSE) ha mostrado que cerca de un 30% de los trabajadores con contratos cero horas han celebrado los mismos por no poder encontrar otro trabajo, mientras que la misma proporción señaló como causa para concertar dichos contratos la flexibilidad laboral. En esa misma encuesta se consultó a los trabajadores sobre su satisfacción con los contratos cero horas, señalando un 51% que estaban satisfechos con ellos.

Figure 27: Why people took zero-hours jobs and how satisfied they were in 2018 (%)



Source: LSE-CEP, [Zero Hours Contracts and Labour Market Policy](#).

2. Comparación con otros países

En esta sección el informe del CIPD realiza una comparación del mercado laboral británico con otras economías, en particular los países del G7, España y Polonia, Países Bajos y Suecia.

El documento apunta que Reino Unido destaca por tener una proporción excepcionalmente baja de empleo temporal, sin embargo, posee una estructura salarial más desigual y un mayor porcentaje de trabajos de baja remuneración¹² que la mayoría de los países de la UE. Estas características se mantienen igual que hace 20 años.

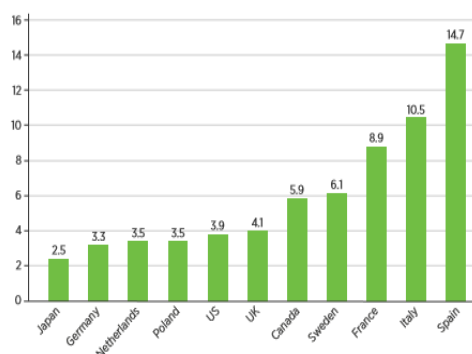
Desempleo

La tasa de desempleo en Reino Unido (sobre el 4%) es más alta que la de países como Japón, EEUU y Polonia, pero mucho más baja que

¹² Definición OCDE: menos de dos tercios de los ingresos medios brutos de los trabajadores a tiempo completo.

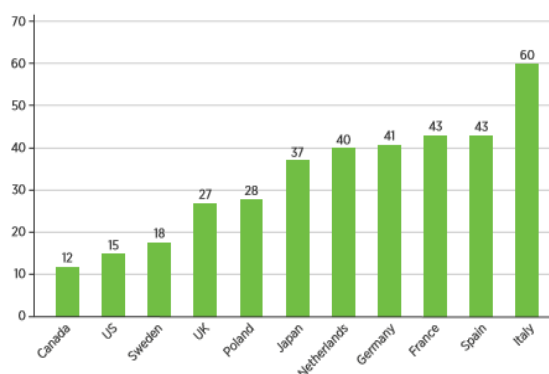
la de Francia, Italia y España. Igualmente ocurre con el porcentaje de desempleados de larga duración, mientras que en Reino Unido se sitúa en el 27%, solo por encima del de Canadá, EEUU y Suecia, en Italia alcanza el 60%.

Figure 28: Unemployment compared in 2018 (%)



Note: All figures ILO definitions. Germany, the Netherlands, Poland, Sweden, France, Italy, Spain, UK are as published by Eurostat. Japan, US, Canada are national statistical office. All figures are for Nov except UK (Sep) and US and Canada (Dec).
Source: ONS Labour Market Bulletin, January 2018, Table 17

Figure 29: Share of unemployed out of work for over a year (%)



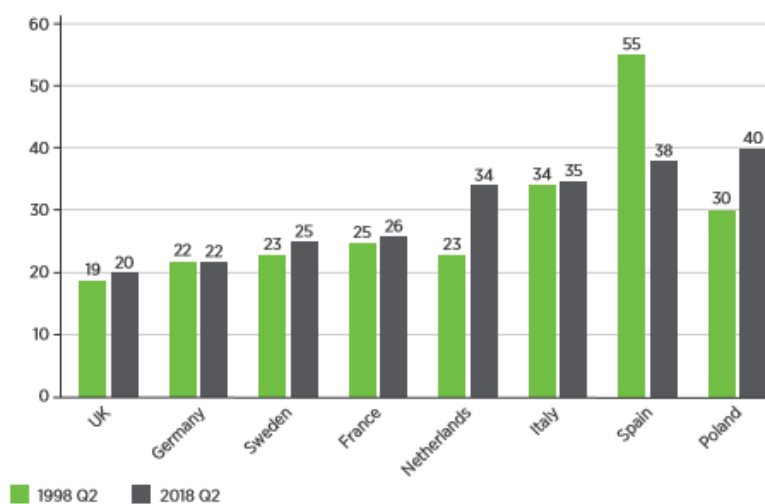
Note: All figures Q2 2018 except Japan, US, and Canada, which are 2017 annual average.
Sources: Eurostat and OECD databases.

Trabajo temporal

Reino Unido tiene un nivel relativamente bajo de trabajo temporal (20%) comparado con la mayoría de los países comunitarios (28%). Desde 1998 se han producido pocos cambios en el porcentaje de trabajos temporales en la mayoría de los países. No obstante, ha habido un aumento significativo en Países Bajos y Polonia (del 23 al 34% y del 30 al 40%, respectivamente). Especialmente significativo

es el caso de España que ha experimentado un gran descenso en este periodo desde el 55% de 1998 al 38% de 2018, aunque como consecuencia de la crisis, desde 2008 está empezando a aumentar otra vez.

Figure 31: Non-permanent work across the EU, 1998–2018 (%)



Note: France is 2000 Q1. Non-permanent work is self-employment, temporary workers, and contributing family workers as defined by Eurostat. All figures age 15 and over.

Source: Eurostat.

Trabajo de baja remuneración e inseguridad laboral

Reino Unido tiene históricamente un porcentaje de trabajos de baja remuneración superior a la media en comparación con la mayoría de los países de la UE y Japón, aunque por debajo de EEUU. En 2017 esta proporción alcanzaba el 19% en Reino Unido, el 9% en Francia (el más bajo de los países analizados) y el 25% en EEUU. Sin embargo, la inseguridad laboral es relativamente baja en Reino Unido y EEUU (35% y 37%) comparado con el resto de Europa (43% de media).

Figure 37: Share of low-paid jobs, 1997–2017 (%)

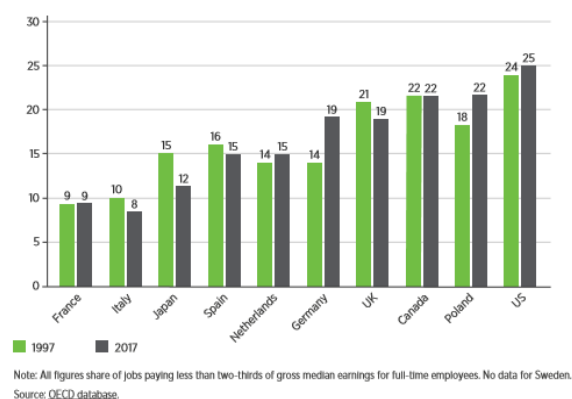
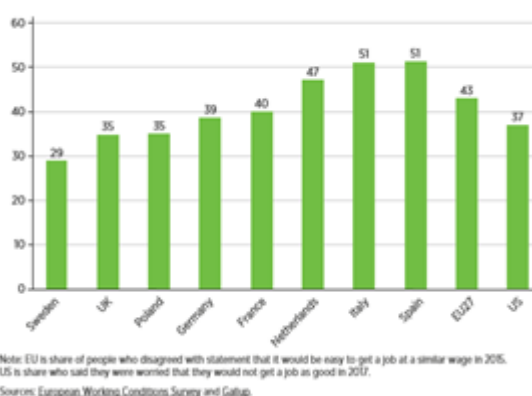


Figure 39: Employment insecurity across the EU and the US in 2015–17 (%)



CONSULTA PÚBLICA SOBRE LA CREACIÓN DE UN ORGANISMO DE CONTROL DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El Gobierno británico anunció el pasado 16 de julio la puesta en marcha de una consulta pública para el **establecimiento de un Organismo único de control de los derechos de los trabajadores (*Single Enforcement body for employment rights*)**. Este órgano estará disponible tanto para trabajadores que necesiten ayuda como para empresarios que tengan dudas sobre la legislación. En la consulta, que estará abierta desde el 16 de julio hasta el 6 de octubre, se examinan propuestas para dotar de poderes a dicho organismo con el fin de que haga cumplir la legislación en materia de salario mínimo y vacaciones, protección de los trabajadores de agencia y lucha contra la explotación laboral. Igualmente, se considerará si el órgano debería encargarse de la discriminación y el acoso en los centros de trabajo.

El documento de la consulta, que consta de 45 páginas, hace una introducción general sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para

hacer cumplir la legislación en materia laboral y la nueva realidad del mercado de trabajo.

Según consta en el informe, los niveles récords de empleo -con 32,75 millones de personas ocupadas- y el crecimiento de los salarios a su nivel más rápido en una década, muestran que el mercado laboral británico está prosperando. Ello se debe en parte a la flexibilidad que otorga a los individuos la oportunidad de encontrar un trabajo que se ajuste a sus necesidades.

Aunque la flexibilidad ofrece un valor importante, no puede ser en detrimento de los derechos de los trabajadores. Mediante los planes de Estrategia Industrial y de Buen Trabajo, el Gobierno ha establecido un ambicioso programa para asegurar que el mercado laboral funciona para todo el mundo: proporcionando trabajos decentes dentro de un marco que responda a la naturaleza cambiante del trabajo, así como cumpliendo el compromiso del Gobierno de asegurar la protección de los intereses de todos en el mercado laboral.

El Gobierno reconoce en la consulta que establecer únicamente un marco legal no es suficiente. Los trabajadores necesitan poder ejercer sus derechos de forma efectiva. Asimismo, es necesario crear un marco en igualdad de condiciones para la amplia mayoría de las empresas que cumplen con la normativa. A pesar de que la mayoría de los derechos pueden defenderse individualmente en un tribunal de empleo, el Estado tiene el deber de proteger a los trabajadores más vulnerables de prácticas abusivas.

El Gobierno destina 33 millones de libras al año para hacer cumplir las normas en materia de:

- Salario mínimo nacional
- Legislación relativa a las agencias de empleo
- Licencias para la provisión de empleo temporal en sectores de alto riesgo en la cadena de suministro de comida fresca
- Explotación laboral y esclavitud moderna relativas a la explotación de trabajadores.

El Gobierno está comprometido a ir más allá, ampliando la defensa actual para incluir las vacaciones remuneradas de los trabajadores más vulnerables. Con la intención de llevar a cabo esta tarea correctamente, se necesita contar con instituciones adecuadas. Por ello, a través de esta consulta, el Gobierno se plantea la creación de un organismo único de control del mercado laboral con las siguientes funciones:

- Aumento del control del Estado (*extended state enforcement*): para hacer cumplir las normas en materia de vacaciones remuneradas de trabajadores vulnerables y regulación de las *umbrella companies*¹³ que operan en el mercado de trabajadores de agencia.
- Un único organismo fuerte y visible para que los ciudadanos sepan a donde dirigirse en caso de que necesiten ayuda. A través de una sola organización se puede mejorar el acceso a los usuarios, haciendo más fácil la presentación de quejas y encargándose de los casos que actualmente corresponden a diferentes organizaciones.
- Mejor asistencia para facilitar que las empresas cumplan con la normativa, incluyendo campañas de orientación y comunicación y un enfoque más fácil y proporcionado para la ejecución de las normas.
- Acción ejecutiva coordinada, con nuevos poderes y sanciones para luchar contra incumplimientos. Una mayor atención a los casos con daños graves con objeto de evitar infracciones graves y reiteradas.
- Puesta en común de la información y mayor flexibilidad en la asignación de recursos que permita un mayor intercambio de datos, así como coordinación de actuaciones destinadas a hacer frente a las infracciones graves.
- Estrecha colaboración con otros órganos encargados de la aplicación de la ley, incluidas las autoridades de inmigración, de fraude en las prestaciones, seguridad y salud en el trabajo, pensiones y autoridades locales.

El documento señala que con esta propuesta no se reducirán los costes, ya que se mantendrá la misma financiación, sino que se utilizarán de forma más eficiente. La financiación de los nuevos derechos incluidos en la misma, tales como vacaciones remuneradas para trabajadores vulnerables, se considerará en la revisión de gasto. Otros aspectos que sobre los que se buscan opiniones con esta consulta son:

1. El cometido principal del nuevo órgano
2. La interacción con otras áreas de ejecución de la ley

¹³ https://en.wikipedia.org/wiki/Umbrella_company

3. El enfoque del cumplimiento
4. Las facultades que dicho organismo podría necesitar

La propuesta de establecimiento de un nuevo organismo estará sujeta al proceso de aprobación habitual del Gobierno.

La consulta se estructura en cuatro puntos sobre los que se pide la opinión de la ciudadanía:

1. **Reforma del sistema actual:** En este apartado se cuestiona la efectividad del actual sistema de ejecución para la protección de los derechos de los trabajadores vulnerables y si la existencia de un único organismo de control será más efectiva que el vigente sistema. Además, se pregunta acerca de los beneficios y riesgos de un organismo único. Por último, se consulta sobre si debería ampliarse el programa actual de licencias para la provisión de mano de obra a otros sectores con riesgo de explotación, así como si existen sectores en los que debería endurecerse el control de la normativa existente.
2. **Relaciones con otras áreas de ejecución:** En esta sección se cuestiona sobre la posibilidad de que un único organismo de control se encargue de hacer cumplir la legislación relativa a la prestación de incapacidad temporal, discriminación y acoso en el centro de trabajo y de las sanciones impuestas por los tribunales de empleo. Además, se consulta acerca de la posibilidad de que el nuevo órgano desarrolle funciones en otras áreas.
3. **Enfoque de la ejecución:** En este capítulo se pregunta si la ejecución debería centrarse por igual en el cumplimiento y en la disuasión. Tanto a trabajadores como a empresarios se les solicita su opinión sobre los órganos a los que se dirigirían en caso de que se les presentase un problema de relaciones laborales y la forma en que preferirían recibir la ayuda. Asimismo, se les consulta acerca de la disponibilidad de suficiente información y asesoramiento. También se recaban opiniones sobre si el organismo único de control debería igualmente proporcionar asesoramiento, así como si la existencia de este órgano facilitaría la presentación de reclamaciones. Por último, se cuestiona sobre las infracciones y cuáles de estas deberían publicarse.
4. **Poderes y sanciones:** En el último apartado de la consulta se pregunta, entre otros, sobre los poderes y sanciones que ostentan los organismos de control actuales, sobre la introducción de sanciones civiles para aquellos cuyos incumplimientos den como resultado el retraso en el pago del salario, así como sobre la

proporcionalidad de publicitar los nombres de las empresas que no rectifiquen los incumplimientos observados.

Una de las dudas que plantea la creación de este nuevo organismo es como sería la **interacción con la Inspección de Trabajo**.

En el Reino Unido el organismo encargado de garantizar el cumplimiento de la legislación de seguridad y salud en el trabajo es *Health and Safety Executive (HSE)*. Su principal cometido es asegurar la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y protegerlos de los riesgos laborales.

Los cerca de 2.500 inspectores de salud y seguridad trabajan principalmente para *HSE*, aunque también lo pueden hacer bajo las autoridades locales o grandes organizaciones, desarrollando su labor en temas generales o especializarse en un sector o área en particular (construcción, productos peligrosos, etc.).

Hay un elemento de la legislación sobre salud y seguridad sobre el que el nuevo organismo tendría competencias. *HSE*, las autoridades locales y algunos otros organismos, aplican actualmente algunos aspectos del Reglamento sobre el tiempo de trabajo de 1998 (*Working Time Regulations 1998*):

- Duración máxima del tiempo de la jornada semanal
- Límites del trabajo nocturno
- Condiciones especiales de trabajo nocturno
- Revisiones médicas
- Adecuación del tiempo de descanso
- Mantenimiento de registros

Sin embargo, *HSE* no supervisa el tiempo libre ni las vacaciones anuales. El Gobierno se ha comprometido a introducir la aplicación estatal del pago de vacaciones a los trabajadores vulnerables. El derecho a vacaciones anuales retribuidas se deriva del Reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo de 1998, un elemento que *HSE* no aplica en la actualidad. El gobierno propone que el nuevo organismo tenga la facultad de hacer cumplir los elementos específicos relativos a las vacaciones anuales de los trabajadores vulnerables. El papel de *HSE* en la aplicación del Reglamento sobre el tiempo de trabajo no se modificaría.