

# **LA PRECARIEDAD LABORAL Y SU IMPACTO EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES**

**María Celeste Castillo**

mcastillo3@uoc.edu

Tutor: José Antonio Climent Rodríguez

30/06/2022

**Trabajo final de máster**

---

**Curso 2021-22, semestre 1**



## Índice

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
1.INTRODUCCION.....	6
1.1 Justificación y planteamiento del problema.....	7
2. OJETIVO Y ALCANCE.....	7
3. MARCO TEÒRICO.....	8
3.1 Historia de la precarización laboral .....	8
3.1.1 La precarización en España.....	11
3.1.2 Definición y características de la precariedad laboral.....	12
3.1.3. Diferentes tipos de contratos .....	14
3.1.4. La reforma laboral 2021-2022: su relación con la temporalidad y puntos claves .....	22
3.2 Bienestar laboral.....	25
3.3 Impacto de las condiciones precarias en el bienestar.....	27
4. METODOLOGÍA.....	30
4.1 Instrumentos.....	31
4.2 Procedimientos.....	32
4.3 Participantes.....	32
5. RESULTADOS.....	33
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	40
Sugerencias para investigaciones futuras.....	43
BIBLIOGRAFÍA .....	44
ANEXOS .....	47

## Resumen

Las nuevas formas de organización del trabajo han transformado la empresa y el centro de trabajo, modificando el paradigma del empleo tal y como se comenzó a construir a principios del siglo XX en las economías capitalistas. Surge la empresa red, que tiene la característica el acomodarse a las cambiantes exigencias del entorno económico y financiero.

Estos cambios, como no podía ser de otro modo, han tenido su impacto sobre los trabajadores, significando nuevas exigencias y nuevos requisitos para los trabajadores que se encuentran insertos en el mundo laboral.

El paradigma del empleo clásico entra en un proceso de transformación y desdibujamiento a través de una serie de acciones. Por un lado, a través de la precarización del trabajo asalariado, con la aparición de fórmulas atípicas en la contratación como son el trabajo temporal o el trabajo a jornada parcial. Incluso el propio trabajador indefinido es ahora inestable por la introducción de facilidades a las empresas para desprenderse de él.

De esta manera, se plantea como objetivo del presente trabajo estudiar como estos cambios han provocado una creciente precarización de las condiciones laborales y que impacto han tenido en el bienestar de los trabajadores. Se realiza un recorrido sobre la precarización en España y características, los tipos de contratos, la reforma laboral y características del bienestar laboral.

La herramienta propuesta para llevar a cabo esta relación es la utilización del Cuestionario de satisfacción laboral s20/23, diseñado por Melia Y Peiró en el año 1998, avalado científicamente Apoyándose en la literatura revisada- parte teórica – como en el resultado de la investigación- parte metodológica, el presente trabajo consigue relacionar el impacto que tienen las condiciones laborales precarias sobre el bienestar de los trabajadores.

Palabras claves: precarización laboral, temporalidad, bienestar e insatisfacción laboral.

## Abstract

The new forms of work organization have transformed the company and the workplace, changing the employment paradigm as it began to be built at the beginning of the 20<sup>th</sup> century in capitalist economies. The network company emerges, which has the characteristic of accommodating itself to the changing demands of the economic and financial environment.

These changes, how could it be otherwise, have had their impact on workers, meaning new demands and new requirements for workers who are inserted in the world of work.

The classic employment paradigm enters a process of transformation and blurring through a series of actions. On the one hand, through the precariousness of salaried work, with the appearance of atypical formulas in hiring such as temporary work or part-time work. Even the

permanent worker himself es now unstable due to the introduction of facilities for companies to get rid of him.

In this way, the objective of this work es to study how these changes have caused a growing precariousness or working conditions and what impact they have had on the well-being of workers.

A journey is made on the precariousness in Spain and its characteristics, the types of contracts, the labour reform, and characteristics of labour welfare.

The tool proposed to carry out this relationship is the use of the Job Satisfaction Questionnaire s20/23, designed by Melia and Peiró in 1998, scientifically endorsed.

Relying on the reviewed literature-theoretical part- as well as on the result of the research-methodological part, the present work manages to relate the impact of precarious working conditions on the well-being ok workers.

Keywords: precariousness or working conditions, temporality, job well-being and job dissatisfaction.

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo representa un fenómeno social complejo que puede leerse e interpretarse desde una perspectiva social, económica, psicológica, política, tecnológica, cultural.

El empleo es el principal medio por el cual se obtienen los recursos económicos necesarios para el bienestar material y para la inclusión y participación en la sociedad. A su vez, está estrechamente relacionado con la identidad y realización de los seres humanos y con su estatus social.

El trabajador no es un sujeto aislado que está destinado solo a producir y consumir, sino que es un sujeto inmerso en una sociedad que lo determina, que siente, piensa y actúa en base a su estado psíquico y que genera permanentemente vínculos laborales. Por lo tanto, dependiendo de las condiciones laborales a las que estén sujetos los individuos, tendrá un efecto favorable o desfavorable sobre el bienestar y la salud de los trabajadores.

De esta manera, el ambiente laboral y sus condiciones revisten especial importancia, ya que es el espacio donde los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo entre los 20 y 65 o 70 años, esto conlleva necesariamente a analizar cuáles son las condiciones laborales que se consideran precarias y que efectos podemos observar directamente en el bienestar de los empleados.

De acuerdo con la definición de **Entorno de Trabajo Saludable de la OMS**; un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores: la salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo; la salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo; los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad. (OMS, 2010)

Resulta necesario considerar el bienestar laboral como una necesidad fundamental y vital para los individuos y garantizar este bienestar implica atenuar o eliminar aquellas situaciones que signifiquen un sufrimiento psíquico para el ser humano en el cumplimiento de su labor. Tarea que compete a las organizaciones, a las políticas gubernamentales y a la sociedad en general.

El nuevo paradigma de producción flexible (reestructuraciones, fusiones, y revolución tecnológica y de comunicaciones), ha implicado una precarización del empleo (contratos atípicos, mayor inestabilidad y rotación laboral), flexibilizando la distribución del tiempo de trabajo, erosionando las fronteras entre trabajo y vida personal, y debilitando la fuerza reguladora de la seguridad social. En este contexto, adquieren gran relevancia una nueva generación de riesgos para la salud de los/as trabajadores/as vinculados a nuevas formas de organización del trabajo que se traducen en intensificación del ritmo de trabajo, introducción de mecanismos de competencia entre trabajadores/as, salarios bajos y variables según producción, estrechos sistemas de vigilancia, entre otras. Se trata de los riesgos psicosociales. (Ansoleaga, Díaz y Mauro 2016)

## 1.1 Justificación

Como psicóloga y estudiante de un Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, la elección de esta temática me moviliza desde lo profesional, ya que considero imprescindible analizar las características del empleo precario en la sociedad capitalista y las posibles consecuencias sobre el bienestar de los trabajadores. Considero que es importante que en las organizaciones se apliquen políticas de recursos humanos tendientes a mejorar las condiciones y el clima laboral, que se respeten los derechos de los trabajadores y que se pueda concientizar sobre la importancia de la salud en el trabajo.

A nivel gubernamental, considero necesario que el Estado se encargue por velar por los trabajadores, asegurándose que se cumplen con las leyes laborales y realizando inspecciones de trabajo de manera periódica. Vemos que estos controles, lamentablemente, no se realizan con la frecuencia y rigurosidad adecuada, situación que es aprovechada, la mayoría de las veces, por las empresas para adquirir mayor beneficio económico a costa del sometimiento de sus trabajadores a condiciones precarias.

## 2. OBJETIVOS Y ALCANCE

El objetivo general de la investigación es indagar que impacto tienen las condiciones laborales precarias en el bienestar de los trabajadores. El estudio está enmarcado en un colectivo determinado.

Por otro lado, se plantean otros objetivos específicos:

- Conocer cuáles son las características del empleo precario.
- Determinar cuáles son las principales manifestaciones de los trabajadores expuestos a condiciones precarias.
- Analizar la relación entre trabajo precario y malestar en los trabajadores.

## Hipótesis

Las condiciones laborales de precariedad tienen un impacto negativo sobre el bienestar de los trabajadores.

Para conseguir estos objetivos y contrastar dicha hipótesis se realizará un cuestionario con preguntas a una muestra de trabajadores que se encuentran expuestos a condiciones precarias y a otra muestra de trabajadores que no se encuentran en dichas condiciones.

### 3. MARCO TEÓRICO

*"Todo lo sólido se desvanece en el aire; todo lo sagrado es profanado, y los hombres, al fin, se ven forzados a considerar serenamente sus condiciones de existencia y sus relaciones recíprocas".*

*Manifiesto comunista*

#### 3.1 Historia de la precarización laboral

Las nuevas formas de organización del trabajo han transformado la empresa y el centro de trabajo, modificando el paradigma del empleo tal y como se empezó a construir a principios del siglo XX en las economías capitalistas avanzadas. La empresa integrada, característica de la etapa fordista, inicia un proceso a través del cual se fragmenta y se aligera, dando como resultado el surgimiento de la empresa red. Este nuevo modelo de empresa flexible tiene como característica el acomodarse a las cambiantes exigencias del entorno económico y financiero a través de estrategias de contratación y subcontratación de tareas o mediante la construcción de grupos empresariales. (Gutiérrez y Pelayo, 2017)

En 1848 Karl Marx y Friedrich Engels publicaron el Manifiesto Comunista. Era una época de transformación, una etapa de cambios de calado en el orden social impulsados por el desarrollo de las fuerzas productivas y la incipiente emergencia de un nuevo sujeto: la clase obrera. En aquel panfleto aparece una afirmación, que puede sernos útil para representar nuestra actual fase histórica, en la que de nuevo transformaciones en la organización del trabajo junto a la disrupción tecnológica tienen su impacto sobre la clase trabajadora y profundas transformaciones en el orden social: "Todo lo sólido se desvanece en el aire". (Gutiérrez y Pelayo, 2017)

Aquí podemos hacer un paralelismo con el concepto de Modernidad Líquida desarrollado por Zygmunt Bauman (2004), en donde el autor estudia las características de la sociedad actual, observando un fuerte individualismo. Esta modernidad líquida, es un signo del constante cambio y de la transitoriedad: "los sólidos conservan su forma y persisten en el tiempo: duran, mientras que los líquidos son informes y se transforman constantemente: fluye. Como la desregulación, la flexibilización o la liberación de los mercados".

Las nuevas formas de organización del trabajo que han adoptado, a partir de la década de los 70, una buena parte de empresas de diversos sectores, han transformado la propia empresa y el centro de trabajo, Esta nueva forma de organización del trabajo caracterizada por la búsqueda de la flexibilidad, tanto interna como externa, fue la respuesta a las exigencias de un mundo en



cambio así como a las resistencias que los trabajadores y sus organizaciones sindicales habían aprendido y desplegado en los centros de trabajo. (Gutiérrez y Pelayo, 2017)

La implosión del sistema monetario internacional surgido tras la Segunda Guerra Mundial, unida a la apertura de las fronteras liberando los flujos financieros y mercantiles, ha dado como resultado en una globalización que no tiene comparación en la historia. Esta globalización comporta tanto el incremento de los flujos financieros y mercantiles, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y de esta manera, han posibilitado la coordinación y el control de la cadena productiva a escala global. Estos fenómenos han resultado en la aparición de múltiples sujetos multinacionales, tanto de economías capitalistas desarrolladas como de economías en desarrollo, e impulsado una creciente y constante competencia, una mayor inestabilidad en los mercados, la necesidad de las empresas de adaptarse a las exigencias de los mercados financieros en constante fluir y, finalmente, la fragmentación de las empresas a escala transnacional en búsqueda de ventajas competitivas. (Gutiérrez y Pelayo, 2017).

Como consecuencia de este proceso de transnacionalización y de segmentación del consumo, la empresa rígida, propia de la etapa fordista inicia un proceso de fragmentación y de cambio, dando como resultado el surgimiento de **la empresa red**. Este nuevo modelo de empresa tiene como característica portar la flexibilidad necesaria como para acomodarse y adaptarse a las cambiantes exigencias del entorno económico y financiero, a través de estrategias de contratación y subcontratación de tareas que anteriormente se encontraban integradas en la misma unidad empresarial. Debido al avance de las nuevas tecnologías, muchas de las tareas simples como ser por ejemplo el servicio de limpieza, han pasado a complejizarse de manera progresiva, permitiendo a las empresas desarrollar una eficaz coordinación y control del trabajo. (Gutiérrez y Pelayo, 2017).

Estos cambios, como no podía ser de otro modo, han tenido su impacto sobre los trabajadores, significando nuevas exigencias y nuevos requisitos para los trabajadores que se encuentran insertos en mundo laboral. En primer lugar, las nuevas formas de producción exigen de mayor polivalencia y capacidad de adaptación a tareas cambiantes. La fractura generada por el taylorismo entre trabajo manual y trabajo intelectual se estrecha y la nueva gestión de los recursos humanos requiere de un trabajador autónomo capaz de tomar decisiones, asumir riesgos y aportar en la mejora de los procesos productivos. Se espera que el trabajador sea capaz de adaptarse rápidamente a las exigencias de la empresa. Para ello, se construye una cultura de empresa que reclama la total identificación del trabajador. En segundo lugar, la fragmentación de la cadena de valor, los procesos de contratación y subcontratación cada vez más extensos y sofisticados, segmentan al obrero colectivo en lo que tiene que ver con sus condiciones laborales. (Gutiérrez y Pelayo, 2017).

El paradigma del empleo clásico, aquel que tiene como característica el trabajo asalariado, a jornada completa, estable, con posibilidad de promoción y crecimiento y con un salario suficiente para garantizar una calidad de vida, entra en un proceso de transformación y desdibujamiento a través de una serie de acciones. Por un lado, a través de la **precarización del trabajo asalariado**, con la aparición de fórmulas atípicas en la contratación como son el **trabajo temporal** o el trabajo **a jornada parcial**. Incluso el propio trabajador indefinido es ahora inestable por la introducción de facilidades a las empresas para desprenderse de él. La idea de largas carreras profesionales, seguras y para toda la vida, propias de la etapa fordista comienzan a desaparecer, dando paso a una creciente inestabilidad y se sensación de inseguridad. (Gutiérrez y Pelayo, 2017).

Por otra parte, el nuevo paradigma construido impulsa una distribución de la renta favorable al capital y una creciente desigualdad salarial entre aquellos trabajadores vinculados a las grandes empresas o empresas a la vanguardia tecnológica, y aquellos otros de pequeñas empresas dependientes o empresas que realizan un trabajo de bajo valor añadido. Aparece una nueva clase de trabajador, la de los trabajadores pobres; que son aquellos a los que su salario no les permite salir de la vulnerabilidad, permaneciendo al margen de muchos beneficios gozados por otra clase de trabajadores. Y, finalmente, se desarrolla un proceso de remercantilización de las relaciones laborales con la extensión del trabajador autónomo. Pero también aparecen y se extienden fórmulas que desbordan el estatus laboral, como son las prácticas no laborales. (Gutiérrez y Pelayo, 2017).

Estas prácticas en muchas ocasiones encubren cierta precarización laboral y abuso de parte de las empresas hacia los más jóvenes. Si bien son una puerta de entrada al mercado laboral y una oportunidad de experiencia, estos jóvenes se encuentran en algunas empresas, realizando las mismas funciones que una persona contratada en la empresa, sin recibir algún tipo de remuneración o ayuda económica. Y es preocupante como un gran número de empresas, funcionan a base de becarios, que rotan permanentemente, ahorrándose la empresa los costos de contratación de personal.

Haciendo referencia a los trabajadores pobres, Guy Standing (2013), introduce el término “**precariado**”, que se podría describir como un neologismo que combina el adjetivo «precario» y el sustantivo «proletariado». El precariado consiste en personas carentes de alguna de las siete formas de seguridad relacionada con el trabajo resumidas en el marco, que los partidos socialdemócratas o laboristas y los sindicatos pretendían imponer tras la Segunda Guerra Mundial:

**Seguridad del mercado laboral.** Oportunidades adecuadas para obtener unos ingresos decentes; a nivel macroeconómico, esto se resume en el compromiso del gobierno con el «pleno empleo».

**Seguridad en el empleo.** Protección frente a despidos arbitrarios, regulaciones sobre la contratación y el despido, imposición a los patronos de los costes por infringir las reglas establecidas, etc.

**Seguridad en el puesto de trabajo.** Capacidad y facilidad para mantener un nicho en el empleo, barreras a la dilución de las habilidades adquiridas y oportunidades para la movilidad «ascendente» en términos de estatus e ingresos.

**Seguridad en el trabajo.** Protección frente a accidentes y enfermedades laborales mediante regulaciones para la prevención de riesgos, límites a la jornada de trabajo, horas intempestivas o trabajo nocturno para las mujeres, así como compensación de los eventuales percances.

**Seguridad en la reproducción de las habilidades.** Oportunidades para mejorarlas mediante cursos de aprendizaje y formación, así como para hacer uso de las competencias propias de cada uno.

**Seguridad en los ingresos.** Seguridad en un ingreso estable adecuado, protegido mediante disposiciones sobre el salario mínimo, indexación de los salarios, seguridad social generalizada, impuestos progresivos para reducir la desigualdad y complementar los ingresos más bajos.

**Seguridad en la representación.** Representación colectiva en el mercado laboral, derecho a organizar sindicatos independientes y derecho de huelga. (Standing, 2013)

### 3.1.1 La precarización en España

Desde mediados de los años ochenta, el problema de desempleo en España ha sido interpretado en términos de la rigidez del sistema de empleo, caracterizado por una supuesta alta protección, que de alguna forma asustaba a las empresas a la hora de llevar a cabo nuevas contrataciones, ralentizando el crecimiento del empleo. Para dar respuesta a este problema, en 1984 se facilitó el uso de los contratos temporales, lo que dio lugar rápidamente a la aparición de un nuevo segmento laboral de trabajadores con este tipo de contratos, con menor protección en comparación con la relación convencional y con menor capacidad de negociación con sus empleadores como resultado de su mayor precariedad. (Santamaría, s.f)

Bastaron unos pocos años para que esta relación laboral llegara a alcanzar a un tercio de la población asalariada. Esto dio lugar a la aparición de un mercado dual –con trabajadores cuyos niveles de protección son muy diferentes– que pasó a considerarse como el principal problema del mercado de trabajo español. Con el objetivo de reducir esta segmentación, se puso en marcha una política doble dirigida, por un lado, a incrementar las indemnizaciones a los trabajadores temporales al término de su contrato, y a reducir la protección al empleo en el caso de los trabajadores con contrato indefinido, llegándose a crear un nuevo tipo de contrato indefinido caracterizado por una protección más baja para algunos colectivos, que se generalizaría en 2012. (Santamaría, s.f)

Estos cambios han generado como consecuencia un deterioro de la relación laboral estándar (RLE) en relación con los siguientes vectores: en primer lugar, se produce una caída en el coste del despido. En este sentido, hay que señalar que, en comparación con el resto de los países de la OCDE, España no destaca precisamente en términos de protección social de los contratos indefinidos. En segundo lugar, los contratos indefinidos están muy lejos de ser contratos permanentes, ya que no constituyen una protección total frente al despido, como demuestra que durante la crisis los contratos indefinidos destruidos en España fueran el 42% del total de empleos perdidos. (Santamaría, s.f)

En tercer lugar, como resultado de las reformas laborales llevadas a cabo durante la crisis económica se producen cambios importantes en el sistema de negociación colectiva, entre los que destacan: (1) la eliminación de la denominada “ultra-actividad”, gracias a la cual los convenios colectivos eran considerados válidos hasta la firma de uno nuevo independientemente de que acabara el periodo de vigencia pactado. (2) Preeminencia de los convenios colectivos de empresa sobre los de ámbito superior. (3) Facilidades para descolgarse, parcial o totalmente, de los acuerdos colectivos vigentes. (Santamaría, s.f)

Todos estos cambios acontecidos si bien no parecen haber tenido consecuencias extremas en el nivel de cobertura o estructura de los convenios, si han alterado de forma significativa la relación de fuerzas dentro de las empresas, afectando al contenido de los convenios. Otras implicaciones que han supuesto un deterioro de la relación laboral convencional están relacionadas con la protección social de los trabajadores RLE. Por un lado, la duración de la crisis ha supuesto un mayor riesgo de agotar las prestaciones por desempleo establecidas, dando lugar a una caída de la tasa de cobertura de las mismas, a pesar de la creación de nuevas formas de protección a los desempleados de larga duración. Por otro, las reformas de las pensiones han supuesto el retraso de la edad de jubilación y la reducción de las pensiones tanto por el alargamiento del periodo utilizado para el cálculo de la Base Reguladora de 15 a 25 años, como por el cambio en el sistema de actualización de las mismas para hacer frente al aumento de precios y la incorporación de un ajuste periódico para compensar el aumento de la esperanza de vida. (Santamaría, s.f)

### **3.1.2 Definición y características de la precariedad laboral**

Luego de realizar un recorrido por distintas investigaciones sobre precariedad laboral, considero que la definición dada por Carlos Prieto (2008) es la que mejor se ajusta al recorrido del presente trabajo. Para el autor se entiende por precariedad laboral o por precarios todos aquellos empleos o situaciones de empleo de carácter incierto y escasa remuneración que pueden favorecer la precariedad social —consistente, a su vez, en la incertidumbre y escasez de recursos para hacer frente desde el presente a cualquier proyecto de vida futuro— entre los trabajadores afectados

en un contexto social en el que se considera que una «vida digna» y un «trabajo digno» requieren la posibilidad de poder controlar mínimamente el futuro laboral desde las condiciones ofrecidas por el presente.

Adoptar una perspectiva conceptual multidimensional de la precariedad permite abordar el proceso de precarización tal como se despliega de forma dinámica y diferenciada en las distintas modalidades o formas del empleo. Desde este punto de vista, no existe una realidad de empleo y trabajo precario frente a otra no precaria, sino que las distintas dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las diferentes formas de empleo. (Barragan et al (2017)

Uno de los rasgos que define la precariedad laboral es que se trata de un fenómeno de multidimensionalidad, de esta manera debemos, para analizarla, hacerlo desde diferentes planos. Podemos destacar, al menos, tres niveles de análisis de la precariedad:

- **El plano socio-económico:** la precariedad responde a dinámicas productivas y empresariales que fragmentan el proceso de trabajo y las relaciones laborales y deterioran la calidad del empleo.
- **El plano socio-estructural:** la precariedad equivale a poner en duda los pilares básicos que contribuyen a la cohesión social.
- **El plano experiencial:** la vivencia de la precariedad se equipara a la incertidumbre, a la inseguridad y a la falta de protección no solo de las condiciones de trabajo, sino también de las condiciones de vida. (Santamaría, s.f)

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012) recopila algunas categorías que engloban a la mayoría de los trabajadores que más sufren las consecuencias de las modalidades de trabajo precario.

#### **Arreglos contractuales:**

- la limitada duración del contrato (plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional);
- la naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas).

#### **Condiciones precarias, serán:**

- salario bajo;
- escasa protección frente al despido;
- falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo;

- posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo.

(Santamaría, s.f)

Un ejemplo de condiciones precarias de trabajo puede encontrarse en el tiempo de trabajo, que pasa de estar limitado de forma general en cantidad, a estar ordenado en función de los intereses de las empresas. El rasgo más apreciable es la variabilidad de la jornada laboral, la jornada de trabajo excesiva y el trabajo en horarios especiales (nocturno, fines de semana), que impiden llevar una vida personal, familiar y social regular. (Cano, 2007)

La disponibilidad del tiempo de trabajo por parte de la empresa como forma de precariedad es evidente en el empleo a jornada parcial con horarios variables, frecuente en sectores como el del comercio y servicios: la jornada laboral se alarga o acorta en función de la planificación y necesidad de la empresa o de acontecimientos imprevistos, desaparece el concepto de hora extraordinaria, se multiplican las posibilidades de variar la jornada diaria y semanal, y todo ello con escasa decisión del trabajador. La flexibilidad horaria elegida y la limitación del tiempo de trabajo del empleo a jornada parcial, elementos que justificarían su inclusión en las políticas de conciliación de la vida personal y laboral, pueden chocar de hecho con las exigencias de las empresas respecto al tiempo de trabajo, no siempre compatibles con los ritmos biológicos y sociales. (Cano, 2007)

### **3.1.3 Diferentes tipos de contrato**

#### **El empleo temporal**

El empleo temporal es, sin duda, el principal representante del empleo precario en España. Para la mayoría de la población en edad potencialmente activa, su principal fuente de ingresos es, directa o indirectamente, el trabajo. Tener un contrato de tipo temporal, además de otros problemas, genera una gran incertidumbre sobre la continuidad de los ingresos, de ahí la sensación de precariedad que acompaña a este tipo de contratos, especialmente, como en España, cuando son de corta o muy corta duración (en el tercer trimestre de 2017 el 21% de los trabajadores con contrato temporal tenía un contrato de menos de 3 meses de duración). En este sentido, cuando un trabajador es preguntado acerca de cuáles son los principales atributos de un trabajo para caracterizarlo como “un buen trabajo”, es habitual que la seguridad en el trabajo aparezca entre los primeros puestos, siendo en muchas ocasiones más valorada que el salario. (Pinto y Muñoz de Bustillo, 2017).

La sensación de permanente incertidumbre sobre la continuidad laboral es uno de los síntomas que más se observan en los trabajadores temporales, llevándolos lamentablemente en muchas ocasiones, a acostumbrarse a vivir acompañados de la inseguridad y la angustia que conlleva no

saber qué va a pasar con su futuro. El “para que voy a planificar si no sé qué va a pasar”, se convierte en una frase habitual en estos trabajadores.

### **El surgimiento del empleo temporal en España**

Tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980, los contratos temporales solo eran permitidos si la naturaleza de la actividad económica lo justificaba. El contrato convencional, el indefinido, era el contrato por defecto. Sin embargo, la idea de facilitar la contratación temporal como parte de las políticas de empleo despuntaba. De hecho, los legisladores consideraban que el contrato temporal podría utilizarse para facilitar el empleo a determinados grupos de trabajadores con dificultades para encontrar empleo (trabajadores mayores, discapacitados, etc.). (Pinto y Muñoz de Bustillo, 2017)

Cuatro años después de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, durante el primer mandato del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), en un contexto de caída del empleo y reestructuración industrial, la Ley 32/1984 fue implementada con el fin de permitir el uso de contratos temporales sin límite mientras “las circunstancias laborales persistiesen”. La justificación que daban los legisladores, en ese momento, respondían al incremento de la flexibilidad en el mercado de trabajo y en la necesidad de la mejora de creación de empleo y de un mayor crecimiento económico. Esta ley implica la completa normalización del contrato temporal aceptándose, como cualquier otro tipo de contrato, como una nueva opción para los empleadores. (Pinto y Muñoz de Bustillo, 2017)

En este sentido, es importante tener en cuenta que las Agencias de Empleos Temporales no fueron legalizadas en España hasta 1993 (Real Decreto–ley 18/1993, del 3 de diciembre). Con esta finalidad se crea un nuevo tipo de contrato temporal para desempleados (contrato temporal de fomento del empleo). Este contrato produjo un acusado incremento del empleo temporal. En los siguientes cinco años, los contratos temporales llegarían a ser de facto el contrato por defecto, alcanzando un tercio del empleo total por cuenta ajena, de aproximadamente el 10% en 1984. Una década más tarde, el uso intensivo (y abusivo) de este tipo de contratación temporal se reconoció como una de las principales anomalías del mismo. Esta constatación llevó a un cambio de política dirigido a limitar su utilización mediante el incremento del coste del contrato y la creación de nuevas formas de contratación indefinida con indemnizaciones por despido más bajas para determinados grupos de trabajadores, con una sobrerrepresentación en términos de desempleo. (Pinto y Muñoz de Bustillo, 2017)

El trabajo temporal, por lo tanto, va a tener fuertes implicaciones que, no solo afectan de manera directa al bienestar de los trabajadores sino también se incrementa la sensibilidad del empleo



antes los vertiginosos cambios del ciclo económico y la destrucción del empleo en época de crisis. El trabajador es la principal víctima de la temporalidad. (Pinto y Muñoz de Bustillo, 2017)

La proliferación de contratos temporales responde a una lógica económica determinada, permite aumentar la capacidad de disciplinar la fuerza de trabajo, lo que repercute en la calidad de vida de los trabajadores. La flexibilidad del modelo de acumulación ha destruido, aunque sólo sea parcialmente, muchos de los pilares de la cultura industrial. Por ejemplo, la segmentación de las relaciones laborales amplía los sectores que se encuentran desprovistos de representación sindical. La flexibilidad implicó la desestructuración de la representación social de los trabajadores y por ello los sindicatos de clase tienen dificultades para definir los intereses comunes de una clase cuya relación salarial se caracteriza por la heterogeneidad y la fragilidad. (Amable, 2006)

La diferencia principal en términos de regulación del contrato está relacionada con el nivel de protección de los trabajadores ante el despido o terminación del contrato, ya que los contratos temporales tienen derecho a una menor compensación. Así, mientras que la indemnización por despido improcedente es de 45 a 33 días por año (20 días en el caso de despido procedente), los trabajadores con contrato temporal tienen derecho a una compensación por terminación de contrato de 12 días por año. Curiosamente, la existencia de compensación por terminación de contrato es una característica propia de la regulación del empleo temporal en España que no existe en otros países. De hecho, la posición más proteccionista que obtiene España en el Índice de Protección del empleo elaborado por la OCDE se explica por el mayor valor del índice que valora la protección del empleo temporal, sobre el que valora el empleo indefinido. (Pinto y Muñoz de Bustillo, 2017)

El hecho de una baja indemnización en la extinción de los contratos de duración determinada da como resultado un gran aprovechamiento de las empresas para realizar este tipo de contratos, llegando a normalizarse la contratación temporal. La población que se ve mayoritariamente expuesta a la temporalidad, la representan los inmigrantes, los jóvenes y las mujeres.

En el caso de los inmigrantes, no es descabellado pensar que el empresario, sabiendo que muchos de ellos llegan al país huyendo de condiciones aún peores y extremas, utilizan esa condición vulnerable para una mayor ganancia económica propia. Nos encontramos ante el reflejo de la perversidad capitalista.

Otra consecuencia que sufren los trabajadores temporales es el menor acceso que poseen a la formación dentro de la misma empresa, ya que, desde una perspectiva puramente empresarial, la formación va a ser dirigida prioritariamente a aquellos trabajadores con posibilidad de continuar en la empresa o a aquellos trabajadores con contratos indefinidos. Lo que se deriva en una mayor discriminación y menor acceso a oportunidades por parte de los trabajadores temporales.



Tener un contrato de tipo temporal tiene también otras implicaciones de segundo orden, pero no por ello menos importantes como pueda ser, por ejemplo, el papel otorgado en los procesos de valoración por parte de las instituciones financieras a la vida laboral del individuo a la hora de otorgar o no un crédito (o las inmobiliarias a la hora de arrendar un piso). (Pinto y Muñoz de Bustillo, 2017).

Además de su inseguridad en el trabajo y en los ingresos, los miembros del precariado carecen de una identidad basada en el trabajo. Cuando tienen empleo, este no es del tipo que permite una carrera profesional, sino que carece de tradiciones de memoria social y de la sensación de pertenecer a una comunidad ocupacional basada en prácticas estables, códigos éticos y normas de comportamiento, reciprocidad y fraternidad. (Standing, 2013)

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
<b>Hombres</b>										
Total	8.403,5 <sup>1</sup>	8.698,6 <sup>1</sup>	8.481,6 <sup>1</sup>	8.202,1 <sup>1</sup>	7.951,3 <sup>1</sup>	7.708,3 <sup>1</sup>	7.411,0 <sup>1</sup>	7.273,8 <sup>1</sup>	7.574,4 <sup>1</sup>	8.136,0 <sup>1</sup>
Indefinido	6.503,2 <sup>1</sup>	6.490,6 <sup>1</sup>	6.278,8 <sup>1</sup>	6.079,7 <sup>1</sup>	5.904,7 <sup>1</sup>	5.777,0 <sup>1</sup>	5.668,1 <sup>1</sup>	5.658,7 <sup>1</sup>	5.906,7 <sup>1</sup>	6.186,8 <sup>1</sup>
Temporal	1.900,3 <sup>1</sup>	2.208,0 <sup>1</sup>	2.202,8 <sup>1</sup>	2.122,4 <sup>1</sup>	2.046,6 <sup>1</sup>	1.931,3 <sup>1</sup>	1.742,9 <sup>1</sup>	1.615,1 <sup>1</sup>	1.667,8 <sup>1</sup>	1.949,2 <sup>1</sup>
<b>Mujeres</b>										
Total	7.705,6 <sup>1</sup>	7.972,0 <sup>1</sup>	7.752,6 <sup>1</sup>	7.512,9 <sup>1</sup>	7.276,9 <sup>1</sup>	7.065,2 <sup>1</sup>	6.874,8 <sup>1</sup>	6.795,4 <sup>1</sup>	6.999,0 <sup>1</sup>	7.258,2 <sup>1</sup>
Indefinido	5.729,0 <sup>1</sup>	5.803,0 <sup>1</sup>	5.603,5 <sup>1</sup>	5.444,4 <sup>1</sup>	5.355,6 <sup>1</sup>	5.282,3 <sup>1</sup>	5.189,0 <sup>1</sup>	5.154,9 <sup>1</sup>	5.255,3 <sup>1</sup>	5.338,0 <sup>1</sup>
Temporal	1.976,6 <sup>1</sup>	2.169,0 <sup>1</sup>	2.149,1 <sup>1</sup>	2.068,5 <sup>1</sup>	1.921,3 <sup>1</sup>	1.782,9 <sup>1</sup>	1.685,8 <sup>1</sup>	1.640,4 <sup>1</sup>	1.743,7 <sup>1</sup>	1.920,2 <sup>1</sup>
<b>Ambos sexos</b>										
Total	16.109,1 <sup>1</sup>	16.670,5 <sup>1</sup>	16.234,2 <sup>1</sup>	15.715,1 <sup>1</sup>	15.228,2 <sup>1</sup>	14.773,5 <sup>1</sup>	14.285,8 <sup>1</sup>	14.069,1 <sup>1</sup>	14.573,4 <sup>1</sup>	15.394,2 <sup>1</sup>
Indefinido	12.232,3 <sup>1</sup>	12.293,6 <sup>1</sup>	11.882,3 <sup>1</sup>	11.524,2 <sup>1</sup>	11.260,3 <sup>1</sup>	11.059,3 <sup>1</sup>	10.857,1 <sup>1</sup>	10.813,6 <sup>1</sup>	11.162,0 <sup>1</sup>	11.524,9 <sup>1</sup>
Temporal	3.876,9 <sup>1</sup>	4.376,9 <sup>1</sup>	4.351,9 <sup>1</sup>	4.190,9 <sup>1</sup>	3.968,0 <sup>1</sup>	3.714,2 <sup>1</sup>	3.428,7 <sup>1</sup>	3.255,5 <sup>1</sup>	3.411,4 <sup>1</sup>	3.869,3 <sup>1</sup>

**Figura 1: Participación de los trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal. Asalariados según tipo de contrato.**  
Fuente: INE

A continuación, vemos las estadísticas de asalariados según tipo de contrato según el INE, evidenciando una enorme diferencia en asalariados con contratos indefinidos de asalariados con contratos temporales.

### Contrato para obra o servicio determinado

El contrato para obra o servicio determinado del art. 15.1.a ET puede ser utilizado en «obras o servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta», pudiendo el convenio colectivo identificar el objeto del contrato. La, así definida, causa legal del contrato para obra o servicio determinado se convierte en un factor jurídico de precariedad laboral por las siguientes razones:

- 1- El legislador permite, en estos casos, la contratación temporal en conexión con cada obra o servicio efectuado. La norma favorece, así, a determinados sectores dedicados a la realización de obras o prestación de servicios que se agotan tras su realización, no teniendo la empresa que asumir el coste de una plantilla fija. Un ejemplo es el caso del sector construcción, ya que es un sector que no está sometido a actividades cíclicas constantes.
- 2- El diseño del contrato de obra o servicio determinado en el art. 15.1.a ET permite su conexión con contratos o concesiones administrativas y, con ello, admite la precarización de las plantillas de las empresas contratistas y concesionaria. (Lahera, 2007)

### Las empresas multiservicios

*“Las cadenas del hábito son generalmente demasiado débiles para que las sintamos, hasta que son demasiado fuertes para que podamos romperlas.”*

*Samuel Johnson*

Las empresas multiservicios constituyen la manifestación más reciente y extrema de la externalización de obras y servicios como forma de organización de la actividad productiva de las empresas. En sí misma, la externalización no es un fenómeno nuevo pues la jurisprudencia, la doctrina judicial y la doctrina científica llevan décadas ocupándose de las consecuencias en el ámbito laboral de este modelo de organización empresarial que inició su despegue en los años 80, con la crisis del modelo de organización empresarial fordista. (Arántzazu, 2017)

Un rasgo que marca la diferencia con otras empresas de servicios es su aspecto plural, abarcando cualquier tipo de actividad imaginable. Esta nueva modalidad fue creciendo al filo de la legalidad, siempre favoreciendo a la intención del empresario de abaratar sus costes y mejorar sus resultados a través de un claro recorte de las condiciones laborales en todas sus dimensiones: salario, indemnizaciones, jornada, etc. (Planell, s.f)

En esta increíble maquinaria de precarización de parte de estas empresas, es la utilización de personal cedido por las ETT de su propio grupo aplicándoles el convenio de éstas y eludiendo de una forma perversa, las limitaciones impuestas por la ley. Lo preocupante de esta situación no es solo la pérdida de los derechos de los trabajadores a condiciones dignas, sino la instauración de una cultura de la precariedad. Esta cultura, provoca que los trabajadores precarizados, asuman en su psique una condición de subordinación absoluta hacia sus empleadores, considerándose a ellos mismos como personas sin derecho a reclamar o incidir en sus condiciones laborales. Esta situación es vivida principalmente por inmigrantes que llegan en

condiciones extremas o desfavorables y terminan cediendo y aceptando estas pésimas condiciones. (Planell, s.f)

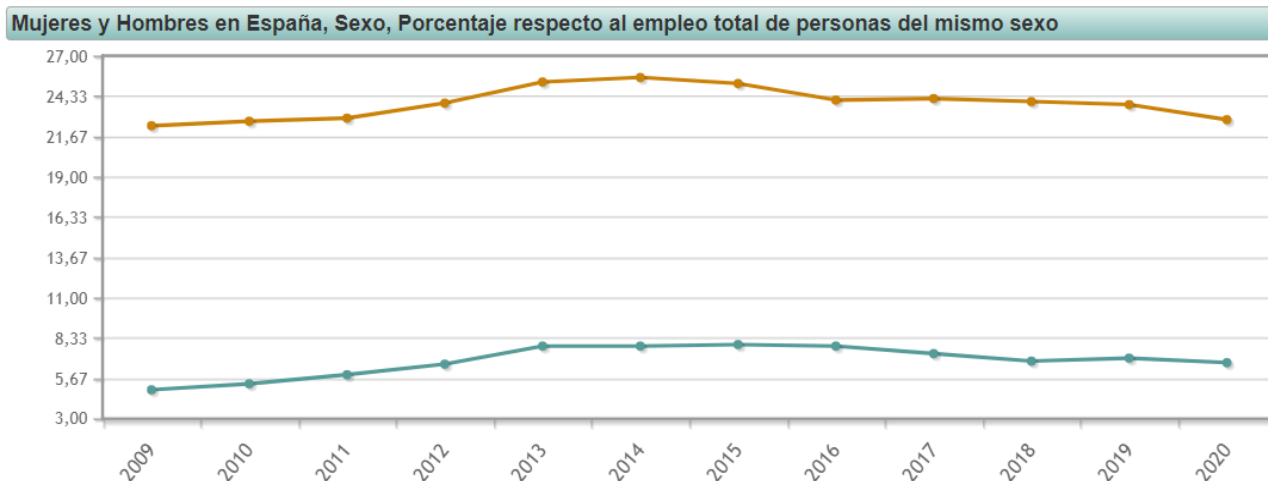
### **Empleo a jornada parcial**

La contratación a tiempo parcial en España ha conjugado, en efecto, «todas las manifestaciones de lo que se considera precariedad» Podemos sintetizarlas en:

- 1) La masiva utilización de fórmulas de individualización (contratación en masa o poder unilateral del empresario) en la determinación de las condiciones de trabajo, con la consiguiente desprotección de la negociación colectiva
  - 2) la acentuada temporalidad de los contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial, sujetos, adicionalmente, a una duración extraordinariamente reducida y por lo mismo, a un elevado índice de rotación
  - 3) la exagerada feminización del trabajo a tiempo parcial, con las consecuencias que una situación semejante produce desde la perspectiva de las discriminaciones indirectas
  - 4) la excesiva concentración del empleo a tiempo parcial en personas jóvenes con una cualificación muy baja
  - 5) el carácter mayoritariamente «no voluntario» del trabajo a tiempo parcial
  - 6) una absoluta falta de equivalencia en la aplicación a las retribuciones de los trabajadores a tiempo parcial del principio prorata temporis, causante de unos salarios muy inferiores, sobre todo en el colectivo de mujeres, a los que corresponden proporcionalmente a la reducción de la jornada
  - 7) un débil e inequitativo sistema de protección social que ha venido exigiendo, como condición de acceso a las prestaciones de Seguridad Social, unos períodos de carencia muy dilatados.
- (Valdés, 2007)

A continuación, podemos ver un gráfico que refleja el porcentaje elevado de mujeres en trabajos de jornada parcial en comparación con los hombres.

Mujeres ■ Hombres ■



**Figura 2. Mujeres y hombres en España, sexo, porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo.**  
Fuente: INE

### Los falsos autónomos

Debido al desarrollo de las plataformas digitales y a la emergencia de modalidades de empleo asociadas a éstas, tales como el crowdwork y el “trabajo a demanda vía apps, han dado lugar a que un elevado porcentaje de casos las personas que desempeñan estos empleos lo hacen con la situación laboral de (falso) autónomo, sufriendo unas condiciones laborales que revisten rasgos de precariedad. (Barragan et al.,2017)

Ahora bien, ¿qué es un falso autónomo? Es un trabajador por cuenta ajena que se ve obligado a darse de alta como trabajador por cuenta propia por motivaciones de la empresa que le contrata. Sin embargo, este profesional sigue contando con todas las características que definirían a un asalariado. De esta manera, la empresa empleadora elude ciertas responsabilidades con la Seguridad Social como ser el pago de impuesto por emplear a un asalariado. Por lo tanto, estas responsabilidades recaen sobre el trabajador.

Los falsos autónomos no tienen la libertad real de elegir sus días y horarios laborales, y están bajo una imposición de jornada laboral por parte de la empresa y en el caso de la retribución a percibir, el falso autónomo, no elige la retribución, sino que ésta viene impuesta por el empleador. Como si se tratase de un salario. Y como si esto fuera poco, no tiene derecho a vacaciones retribuidas, permisos de trabajo, pagas extraordinarias y no está protegido por el convenio colectivo. (elEconomista.es, s.f)

## La inseguridad en el empleo

La primera dimensión de la precariedad y sin duda la más central es la inseguridad del empleo, la falta de garantías sobre la continuidad de la relación laboral. Esta dimensión aparece asociada a situaciones diversas. En el caso del empleo temporal, en donde la continuidad de la relación laboral no está garantizada y esta decisión queda en manos exclusivamente de la empresa, aumentando de este modo el control empresarial sobre la fuerza de trabajo contratada, generando en los trabajadores una sensación de falta de control total sobre su futuro laboral. Esto supone sin dudas para el trabajador temporal, un deterioro de su calidad de vida y la incertidumbre se encuentra a la orden del día. (Cano, 2007)

La flexibilidad laboral introduce y crea estas formas inestables de empleo, constituyéndose en la característica más destacada del mercado laboral. El empleo eventual ha dejado de ser una “anomalía” para las personas y ha pasado a ser como es en el caso de los jóvenes, el comienzo obligado de una errática carrera laboral que no siempre conduce al camino del empleo estable. (Amable, 2008)

Pero la inseguridad no es un mal que solo aqueja a los contratos temporales, también hay que tener en cuenta los puestos de trabajo frágiles o empleos amenazados, en los cuales los trabajadores se ven afectados por un elevado riesgo de desempleos a causa de problemas estructurales de la empresa o por el sector donde se sitúan.

Se trata de una inseguridad que permanece latente, y que puede llegar a condicionar las conductas individuales y colectivas de los trabajadores de manera significativa, sobre todo en contextos de desempleo elevado y amplia contratación temporal. (Cano, 2007)

La diferencia entre seguridad en el empleo y seguridad en el puesto de trabajo es vital. Consideremos un ejemplo: entre 2008 y 2010 se suicidaron treinta empleados de France Telecom, lo que dio lugar al nombramiento de un nuevo jefe foráneo. Dos terceras partes de los 60.000 empleados eran funcionarios con seguridad garantizada en el empleo; pero la dirección los había sometido a una inseguridad sistemática en el puesto de trabajo, con un sistema llamado «Es Hora de Moverse» que los obligaba a cambiar de oficina y de puesto de trabajo cada pocos años. La investigación realizada concluyó que la tensión resultante de esos cambios era la causa principal de los suicidios; así pues, la inseguridad en el puesto de trabajo también es un dato importante a tener en cuenta. (Standing, 2008)

## La precariedad en las mujeres

En el caso de las mujeres, vemos como lamentablemente aún persisten grandes diferencias en cuanto a oportunidades laborales con respecto a los hombres. Género-discriminación-segmentación en el plano laboral son situaciones que se siguen repitiendo y que la observamos día a día.

La precariedad de las mujeres en el ámbito de lo doméstico, y de igual forma, en lo extradoméstico, tiene su punto de partida, en el proceso de socialización. Un historial oculto de género que, atribuye como espacio propio de la mujer lo privado y la vida pública al hombre.

La desigualdad queda plasmada desde dos vertientes. Por un lado, el nulo reconocimiento del trabajo doméstico y, por otro lado, las condiciones de un mercado de trabajo, con remuneraciones muy desiguales, con una tasa de desempleo femenino que duplica la masculina, y grandes dificultades para las mujeres de promoción o de ocupar puestos directivos. (Martínez y Román, 2007)

Una de las principales causas por las cuáles se sigue observando una diferencia tajante entre hombres y mujeres, es la división por sexo del trabajo. Que las mujeres sigan asumiendo las responsabilidades del trabajo familiar, acentúan aún más las desigualdades de género.

Observamos además un desequilibrio en cuanto al reparto del tiempo, ya que el trabajo familiar sigue siendo realizado mayoritariamente por las mujeres, y las horas dedicadas a las labores familiares por parte de los hombres, es una ayuda y no un reparto de corresponsabilidades como debería ser.

### 3.1.4. La reforma laboral 2021-2022: su relación con la temporalidad y puntos claves

*“Hablar de reforma laboral en España es evocar un larguísimo proceso de cambios normativos que no han logrado, sin embargo, acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo: el desempleo y la temporalidad. La combinación de ambos ha dado lugar a que el trabajo en nuestro país esté especialmente afectado por la precariedad, como inquietante realidad que da lugar a malas condiciones de empleo, priva a nuestro sistema productivo de desplegar toda su capacidad y dificulta una ciudadanía plena en el trabajo. La reforma que contiene este real decreto-ley pretende corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo. Constituye además una oportunidad para revertir aquellos instrumentos que han dificultado que la negociación colectiva contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo. Se trata, en definitiva, de dar lugar a un marco normativo novedoso, descargado de lo que la práctica ha demostrado que no funciona, sobre el que sustentar un modelo de relaciones laborales más justo y eficaz”.* (Real Decreto-ley 32/2021)

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, parte con el objetivo de reducir la precariedad y la temporalidad en el empleo. A partir del 30 de marzo de 2022 entra en vigor las nuevas normas de contratación laboral y los cambios más relevantes que se han introducido están relacionados con la contratación de duración determinada, contratos fijos discontinuos y subcontratación de obras y servicios. Se introduce el carácter prioritario del **contrato indefinido**.

¿Qué cambios introduce la Reforma Laboral?

- 1) Desaparece el contrato por obra o servicio determinado.
- 2) Los contratos eventuales pasan a denominarse **contratos por circunstancias de la producción**, pudiendo utilizarse en los siguientes casos:
  - Necesidades ocasionales e imprevisibles con una duración máxima de 6 meses (ampliable a 12 meses por Convenio colectivo sectorial)
  - Oscilaciones que, tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre plantilla estable disponible y actividad.
  - Necesidades ocasionales previsibles de duración reducida, que se podrá utilizar como máximo durante períodos que, en suma, y de forma discontinua, no superen 90 días naturales al año.

Se reduce el tiempo máximo de concatenación de contratos temporales, a partir de la cuál la persona trabajadora adquiere la condición de indefinido, pasando a ser de 18 meses en un período de 24 (antes 24 en 30).

- 3) Los contratos de interinidad pasan a denominarse **contrato por sustitución de personas trabajadoras**, pudiendo celebrarse para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, para completar una reducción de jornada por guarda legal o amparada en convenio colectivo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción de un puesto fijo, y con una duración máxima de 3 meses.
- 4) **Los contratos formativos** cambian su nomenclatura y se reducen sus duraciones a 1 año en el contrato para la obtención de práctica profesional, y a 2 años en el contrato de formación en alternancia.
- 5) Se amplía el objeto del **contrato fijo discontinuo**, pudiendo utilizarse para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

trabajos de prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos y para la prestación de servicios en el marco de ejecución de contratas mercantiles.

**Las empresas de Trabajo Temporal tendrán la posibilidad de suscribir contratos de carácter fijo-discontinuos** con las personas trabajadoras en misión, para la cobertura de contratos de puesta a disposición, vinculados a necesidades temporales de una o varias empresas usuarias, en los casos en los que proceda.

- 6) Se cambia la denominación del fijo de obra del sector de la construcción por el de “indefinido adscrito a obra”. (Adecco, 2022)

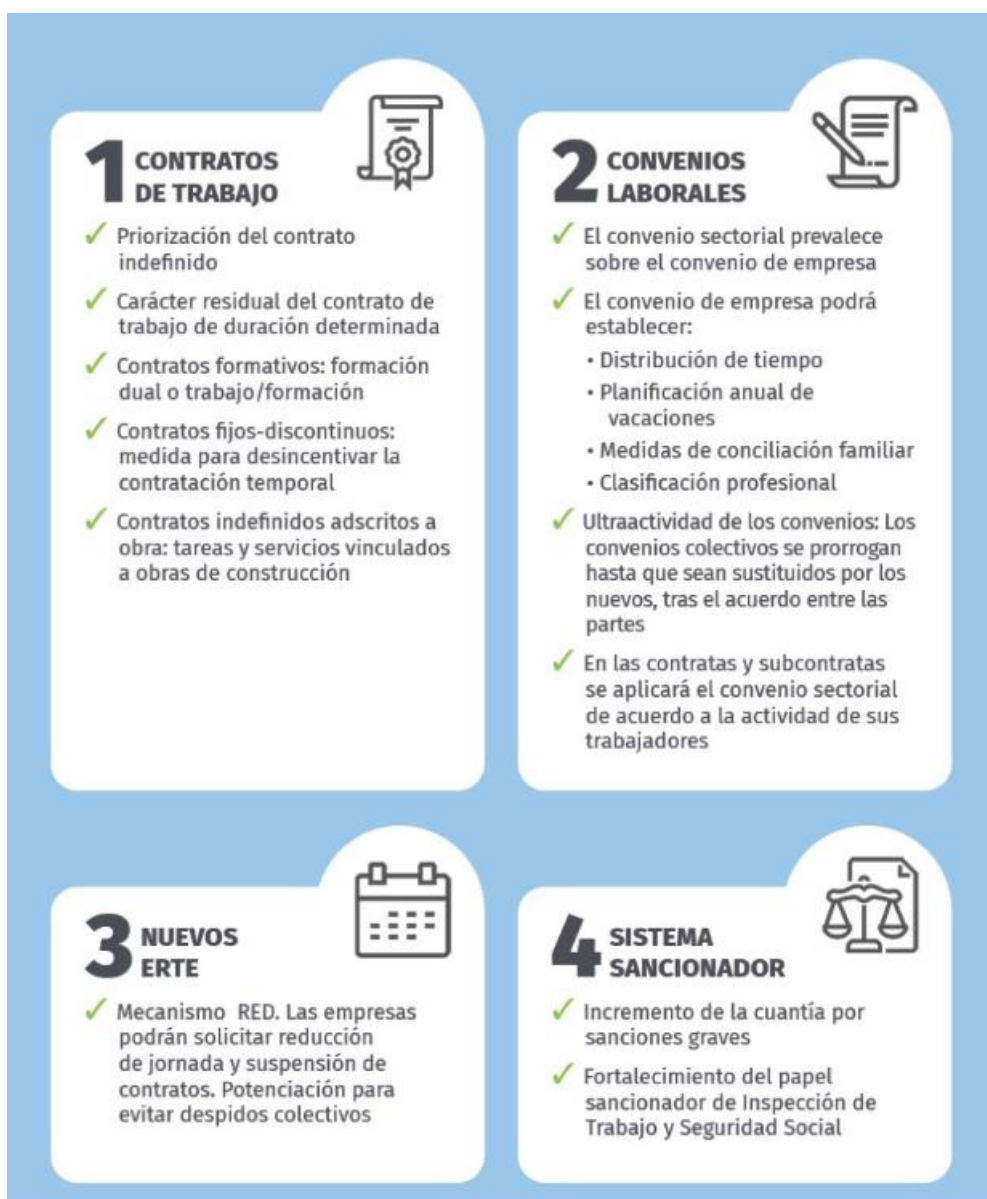


Figura 3. Reforma laboral 2021-2022: puntos clave  
Fuente: Wolters Kluwer TAA España

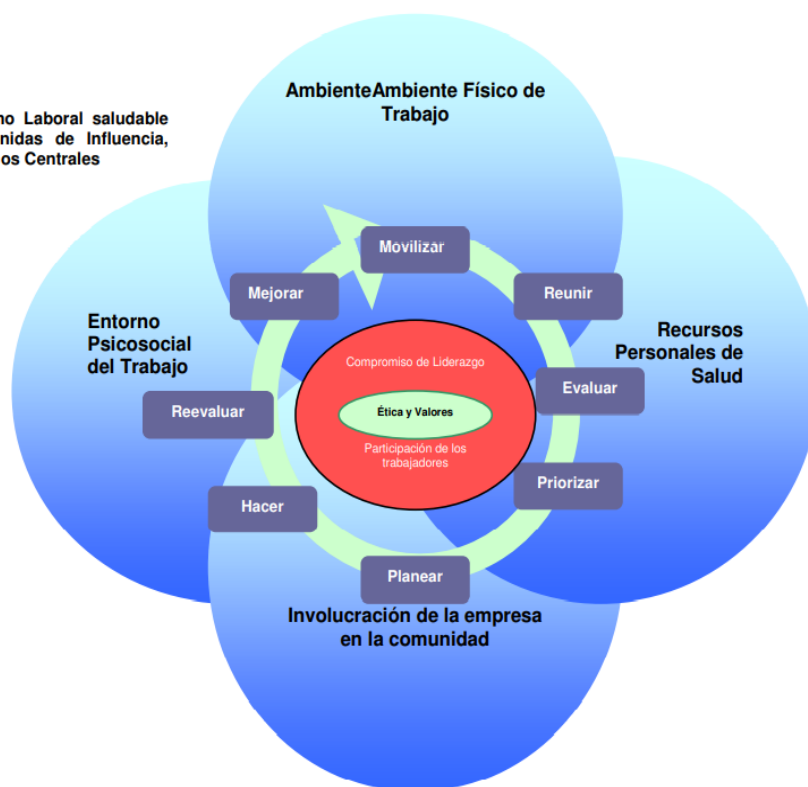


### 3.2 BIENESTAR LABORAL

Cualquier definición de Entorno de Trabajo Saludable, debe ajustarse a la definición de salud de la OMS: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”. Las definiciones de entorno de trabajo saludable han evolucionado enormemente durante las últimas décadas. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la definición se ha ampliado hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado. (OMS, 2010)

**Figura 4**

Modelo de Entorno Laboral saludable de la OMS: Avenidas de Influencia, Proceso y Principios Centrales



**Figura 4. Modelo de entorno laboral saludable**  
Fuente: OMS

Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- ✓ La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.

- ✓ La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- ✓ Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo
- ✓ Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad (OMS, 2010)

Desde el punto de vista de la psicología organizacional, la **satisfacción** laboral se comprende como la sensación de **bienestar** experimentadas por las condiciones de trabajo, la sensación de pertenencia a la empresa, la satisfacción en la realización de las tareas, y la oportunidad de conseguir objetivos y logros profesionales dentro de la organización.

El desempeño de los trabajadores está íntimamente relacionado con la demostración de interés genuino de parte de sus supervisores por su bienestar. Provocando de este modo, un efecto positivo en la productividad y en la disminución del ausentismo. (Laca, Mejía y Gondra, 2006)

Sería difícil exagerar la importancia que tiene la parte de la vida laboral en el conjunto total de la vida de los humanos adultos, y por tanto el peso que el bienestar laboral acaba por tener en el bienestar general y en la salud mental. Piénsese que una persona entre los 20 y 65 o 70 años pasa aproximadamente un tercio de ese tiempo dedicada al trabajo.

El bienestar humano está relacionado con poseer seguridad tanto personal como ambiental, poder tener acceso a bienes materiales que permitan una vida digna, poseer buena salud y la posibilidad de construir relaciones sociales en distintos ámbitos. Todos estos aspectos del bienestar están estrechamente relacionados con la libertad que pueden poseer las personas para tomar decisiones y actuar. No tiene el mismo impacto psicológico poseer la libertad para garantizar y procurar nuestro bienestar, que verse limitado y coartado por condiciones externas, en actuar y decidir sobre nuestro futuro y en consecuencia sobre nuestro bienestar. (Sen, 1982, citado en Castañeda, et.al,2017)

Inicialmente, las prácticas relacionadas con el bienestar laboral se centraron en programas sociales con el objetivo de mejorar las condiciones morales y psíquicas del trabajador, posteriormente se centraron en proyectos tendientes a modificar las condiciones de trabajo o al otorgamiento de prestaciones especiales a modo de complemento a los ingresos y condiciones sociales del trabajador. Luego el logro de estrategias para incrementar la lealtad, la motivación y a la búsqueda de condiciones que tiendan a mejorar de manera integral la calidad de vida laboral. de condiciones que mejoraran de manejar integral la calidad de vida laboral (Barley y Kunda, 1992, citado en Calderón, Murillo y Torres, 2003)

Un modo de medir el bienestar es a través de la satisfacción experimentada en el trabajo, entendida como una actitud general hacia el trabajo más que un comportamiento. De esta

manera el grado de satisfacción estaría determinado por la diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que ellos creen que deberían percibir. (Robbins, 1994 citado en Calderón, Murillo y Torres, 2003)

En la creación de un buen lugar de trabajo que procure por la satisfacción del empleado, incluye aspectos físicos que no solo están relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades, sino en aspectos que van más allá y son factores relacionados con la duración de la jornada, los horarios, el contenido del trabajo, la organización del mismo y el área en que se desarrolle. Todos estos factores inciden directamente en la calidad de vida del trabajo y en el bienestar de los empleados. (Mapfre, 1998, citado en Calderón, Murillo y Torres, 2003)

El bienestar está influido por lo que Robbins (1994) denominó retos del trabajo: el empleado estará mejor cuando siente gusto por lo que hace, encuentra oportunidades de desarrollo y posibilidad de destacarse en su labor cotidiana y su quehacer le genera motivación intrínseca. Por último, el sistema de compensación y beneficios, cuando es percibido equitativo y acorde con las expectativas del empleado y el mercado laboral, así como los incentivos y reconocimientos, se podrá constituir en factor de bienestar laboral. (citado en Calderón, Murillo y Torres, 2003)

### **3.3 IMPACTO DE LAS CONDICIONES PRECARIAS EN EL BIENESTAR**

La precariedad laboral no es sólo un riesgo de enfermar o morir, es un impedimento para la apropiación de la salud. Es decir, toda situación de trabajo es una situación de restricciones sobre las personas a través de la definición de la organización del trabajo. La lógica que organiza el trabajo responde a una racionalidad de producción validada por criterios de productividad y eficacia, lo que la hace contradictoria con la necesidad de los seres humanos de encontrar en el trabajo objetivos subjetivos, es decir de realización de sí mismo. De esta fricción o contradicción surgen sentimientos de sufrimiento. (Dejours 1998, citado en Amable,2008)

La salud es ante todo una producción social y en el ámbito laboral esa producción se genera a través de las relaciones interpersonales, se trata ante todo de una interacción afectiva. Cuando hablamos de salud, hablamos de una conquista, no simplemente de defensa de la salud ante riesgos o condiciones peligrosas. Decimos salud como lucha por construir una identidad colectiva, la realización de sí mismo. Y aquí mismo, en el terreno de la calidad de las relaciones sociales, es que la precariedad laboral adquiere su estatus como problema de salud. Son las restricciones a la realización personal, a la construcción de identidades colectivas, las que debemos considerar por los efectos que está realidad del mundo laboral impone. La precariedad

laboral representa un problema al valor que le pueden dar los trabajadores a sus vidas y a su familia. (Samaja 2004, citado en Amable, 2008)

Debido a que el trabajo se desarrolla en una situación de privación y restricción de la voluntad y autonomía de las personas, siempre genera un sufrimiento psíquico; pero el trabajo o bien contribuye a agravar el sufrimiento o bien contribuye a transformarlo en placer (Dejours 1998, citado en Amable, 2008). Ese resultado dependerá de la dinámica de las relaciones sociales de producción, dinámica que, a su vez, es alterada por la precariedad laboral. (Amable, M. 2008)

La precariedad laboral se instala en el ámbito de las relaciones sociales de producción. Son las dimensiones psicosociales de una manera de gestionar la fuerza de trabajo sustentada en el **temor**. La precariedad laboral refiere a la manera como se apela a la realización del trabajo, a la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo, en el ámbito de las relaciones sociales de producción en un contexto de flexibilidad productiva. La precarización implica el temor permanente de ser despedido, pero también el sentimiento de impotencia y sufrimiento generados por la arbitrariedad. La precariedad laboral permite que se haga del temor un verdadero sistema de gestión empresarial. Este temor, sostiene Dejours, producen una “perplejidad ansiosa” del salariado por no saber qué se espera de ellos en tanto trabajadores. Nuevas patologías aparecen entre quienes tienen un empleo, no solamente entre quienes tienen empleos precarios, sino también entre quienes tienen empleos estables (Dejours 1998, citado en Amable, 2008)

En la actualidad, se estima que mueren dos millones de hombres y mujeres cada año como resultado de accidentes, enfermedades o heridas relacionadas con el trabajo. También existen accidentes no fatales en el lugar de trabajo los cuales suman alrededor de doscientos sesenta y ocho millones de incidentes que provocan al menos tres días laborables perdidos por incapacidad y ciento sesenta millones de nuevos casos de enfermedad relacionada al trabajo. Adicionalmente ocho por ciento de la tasa global de trastornos depresivos se relaciona actualmente con riesgos ocupacionales. Estos datos, recogidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), reflejan solamente los accidentes y enfermedades que ocurren en lugares de trabajo formales y registrados. En muchos países la mayoría de los trabajadores son empleados informalmente en fábricas y negocios donde no se lleva ningún registro de las enfermedades o accidentes de trabajo, mucho menos se lleva a cabo algún programa para prevenir accidentes o enfermedades (OMS,2010).

El tipo de relaciones sociales que derivan del contrato laboral, en tanto componente de la precariedad laboral, son las que conforman la subjetividad de los asalariados en esta época de la flexibilización laboral. Y en este punto, la precariedad laboral adquiere relevancia como determinante de la salud. El sujeto es expresión de lo social porque ha ‘incorporado’, ha hecho

cuerpo, biología, ha “vuelto naturaleza”, sus formas de vivir, sus condicionantes sociales de vivir. “El habitus es el juego socialmente incorporado, vuelto naturaleza. El habitus como social inscrito en el cuerpo, en el individuo biológico, permite producir infinidad de actos inscriptos en el estado de posibilidades” (Bourdieu 1996, citado en Amable, 2008).

De esta manera podemos pensar que la precariedad laboral genera un impacto negativo en la salud y bienestar de los trabajadores, por la privación material que genera, por la situación de exclusión social y por la dificultad en construir un proyecto personal y familiar. Además, la inseguridad que conlleva la precariedad laboral desencadena estados de estrés permanentes. Entre las agencias globales, incluida la OMS y la OIT existe el consenso de que el hecho de que a nivel global los trabajadores conformen casi la mitad de la población, es de capital importancia. Esto es importante no solo para los trabajadores en lo individual y sus familias sino también para la productividad, competitividad y sustentabilidad de las empresas u organizaciones y para la economía nacional de los países y finalmente para la economía global. La Unión Europea resalta que la falta de salud y seguridad en el trabajo no solo tiene una considerable dimensión humana sino también un gran impacto en la economía. El enorme costo económico de los problemas asociados con la seguridad y la salud en el trabajo, reducen la competitividad de las empresas e inhiben el crecimiento económico. (OMS, 2010)

La aparición de los riesgos psicosociales está vinculada con algunos de los siguientes aspectos: Por un lado, la aparición de **contratos de trabajo precarios**, conjuntamente con la tendencia a la producción muy ajustada, como la obtención de productos y de servicios con menores mermas y la tendencia al outsourcing, puede afectar a la salud laboral de los empleados y a su seguridad. Los trabajadores que tienen contratos precarios suelen realizar las tareas más peligrosas, trabajar en peores condiciones y recibir menos formación en materia de seguridad laboral. En definitiva, las nuevas formas de contratación laboral e inseguridad en el puesto de trabajo influyen en la aparición de los riesgos psicosociales. (Boada, s.f)

Otro vector que debe tenerse en cuenta en la aparición de los riesgos psicosociales es el progresivo **envejecimiento de la población activa**. Así, los trabajadores de mayor edad son más vulnerables que los jóvenes a los riesgos que se derivan de unas condiciones de trabajo deficientes.

Un tercer aspecto es la **intensificación del trabajo**. La mayoría de los empleados operan con volúmenes de información cada vez mayores y han de hacer frente a cargas de trabajo cada vez más desmesuradas y, además, con una mayor presión y exigencia laboral.

El cuarto vector son las fuertes **exigencias emocionales en el trabajo**. Este aspecto es especialmente relevante en el sector servicios, y singularmente en la sanidad, la educación y los servicios sociales.

Finalmente, un aspecto que debemos considerar es el **desequilibrio entre la vida personal, laboral y familiar** de los empleados. Los conflictos, los incidentes y los problemas que se generan en el trabajo y en la empresa afectan de forma notoria a la vida privada del que los sufre. En este sentido, un empleo inestable, unas cargas de trabajo abusivas y unos horarios laborales mutables e impredecibles son el origen de muchos conflictos entre la vida personal, laboral y familiar. El resultado de todo ello es un significativo desequilibrio entre la vida personal, laboral y familiar que, inevitablemente, producirá efectos perjudiciales en el bienestar psicológico y físico del empleado. (Boada, s.f)

La OMS ha publicado recientemente una guía y un sitio web dedicados a la Gestión de Riesgos Psicosociales. Nuevamente, la extensa investigación identificó que los siguientes factores psicosociales representan un grave riesgo para la salud de los trabajadores:

- ✓ **Contenido de la tarea:** falta de variedad, ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, desaprovechamiento de habilidades, incertidumbre.
- ✓ **Carga y ritmo de trabajo:** la sobrecarga o poca carga de trabajo, ritmo mecánico, presión de tiempo.
- ✓ **Horario de trabajo:** cambios de turno, trabajo nocturno, horarios inflexibles, horario indefinido, jornadas extensas u horarios no sociables.
- ✓ **Control:** poca participación en la toma de decisiones, falta de control en la sobrecarga de trabajo, ritmo de trabajo y horarios.
- ✓ **Entorno y equipo:** equipo insuficiente, inapropiado sin mantenimiento, pobres condiciones del entorno como falta de espacio o luz, ruido excesivo.
- ✓ **Cultura y función Organizacional:** pobre comunicación, falta de soporte para resolver problemas y para desarrollo personal.
- ✓ **Relaciones interpersonales en el trabajo:** aislamiento social o físico, conflictos interpersonales, pobre relación con supervisores o compañeros, falta de soporte social.
- ✓ **Rol en la organización:** Ambigüedad de rol, conflicto de rol, ser responsable de personas.
- ✓ **Relación del trabajo con el hogar:** demandas conflictivas en el trabajo y el hogar, poco apoyo en el hogar, problemas por doble carrera. (OMS, 2010)

#### 4. METODOLOGÍA

El tipo de diseño metodológico por el cuál he optado para llevar a cabo el estudio es cuantitativo experimental. Me he decantado por este tipo de metodología ya que se basa en los principios de

objetividad, evidencia empírica y cuantificación. Y el análisis de dato está orientado a la comprobación, contraste o falsación de datos.

Para poder llevar a cabo el objetivo del trabajo de fin de máster, que es conocer si las condiciones precarias tienen un impacto sobre el bienestar de los trabajadores, se determinó que la mejor manera de recolección de información es por medio de la encuesta, en el cual, a través de los resultados, permitió el análisis de los objetivos e hipótesis planteados inicialmente en el trabajo, validando algunas teorías.

#### 4.1 Instrumentos

Para conocer sobre el grado de bienestar y satisfacción que presentan las personas que están contratadas bajo la modalidad temporal o indefinida, se decidió utilizar el **Cuestionario de satisfacción laboral s20/23**, diseñado por Melia Y Peiró en el año 1998, el que consta de 23 items, de los cuales fueron utilizados 12 items, en donde se valora los niveles de satisfacción e insatisfacción laboral de las personas en su puesto de trabajo, a través de una escala del 1 al 7, siendo 1 muy insatisfecho, 4 indiferente y 7 muy satisfecho. El cuestionario permite evaluar 5 factores como la supervisión, ambiente físico de trabajo, reconocimiento, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1	2	3	4	5	6	7

sat1.- Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.
sat2.- La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
sat 3.- El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.
sat4.- La temperatura de su local de trabajo.
sat5.- Las relaciones personales con sus superiores.
sat6.- La supervisión que ejercen sobre usted.
sat7.- La proximidad y frecuencia con que es supervisado.
sat8.- La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
sat9.- La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.
sat10.- El apoyo que recibe de sus superiores.

sat11.- El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.

sat12.- La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.

#### 4.2 Procedimiento

Para recoger los datos se ha utilizado un cuestionario y se utilizó para el diseño del cuestionario, la herramienta de Google Drive, en la sección de formulario, el cual nos permite crear el formulario y compartir el link a través de distintos canales. El link permaneció abierto desde el día 9 de mayo de 2022 hasta el 16 de mayo de 2022, dando un total de 46 respuestas recibidas. El tipo de muestreo es aleatorio simple y me he decantado por este tipo de muestro ya que es sencillo al momento de armar la muestra y toma de forma equitativa la selección de la muestra a partir de una población.

El cuestionario se distribuyó por diferentes vías:

- A través de **contactos directos** de WhatsApp, lo que resultaba una ventaja de mayor probabilidad de respuesta (muchos de ellos pertenecientes al sector restauración, supermercado y comercio). A su vez estas personas conocidas han enviado a sus contactos y compañeros de trabajo la encuesta, resultando ser **contactos indirectos**. Estos contactos indirectos aportaron gran variedad de resultados, ya que provenían de diferentes sectores y con diversas características laborales.

Se realizó además **contacto directo** con personal de mi actual trabajo (sector RRHH) y personal de mi antiguo trabajo (sector sanitario), permitiendo también una amplia variedad de respuestas de distintos sectores, con convenios y ambientes laborales diferentes.

Como introducción al cuestionario, se informaba al encuestado que el fin de éste mismo es de carácter investigador y de carácter totalmente anónimo, lo que garantiza la protección de datos.

#### 4.3 Participantes

La encuesta se administró a trabajadores que se encuentran contratados tanto en modalidad temporal, jornada parcial, practicas, autónomos, y trabajadores con contratos indefinidos. Se ha administrado a personas de diferentes edades y sexo. Se trata de un colectivo determinado de encuestados, activos y empleados, pertenecientes en su mayoría a la ciudad de Barcelona.

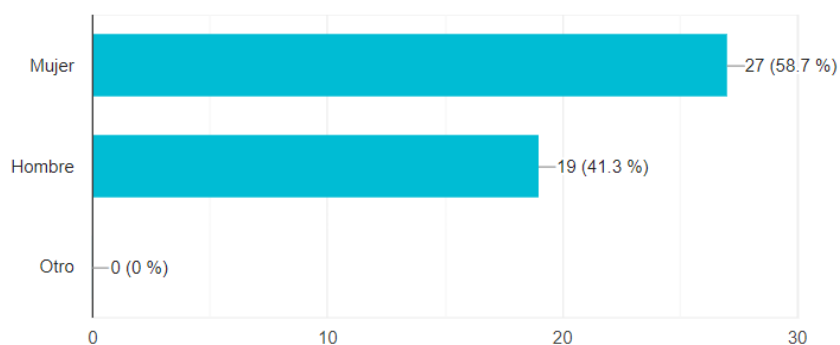


## 5. RESULTADOS

¿Cuál es tu género?

 Copiar

46 respuestas

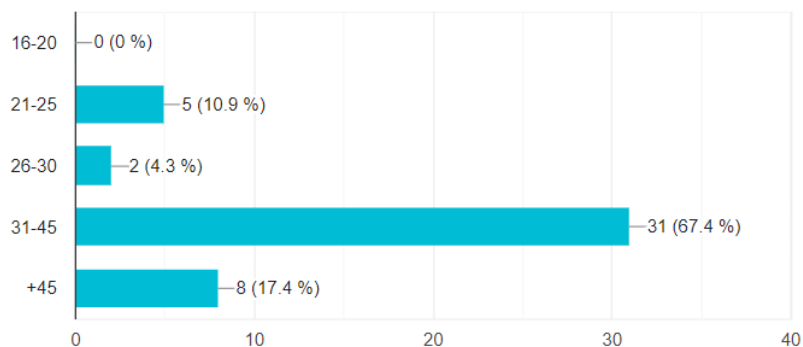


De las 46 personas encuestadas, un 58,7% son mujeres y un 41,3% son hombres. Representando la mayoría las mujeres.

¿Cuál es tu edad?

 Copiar

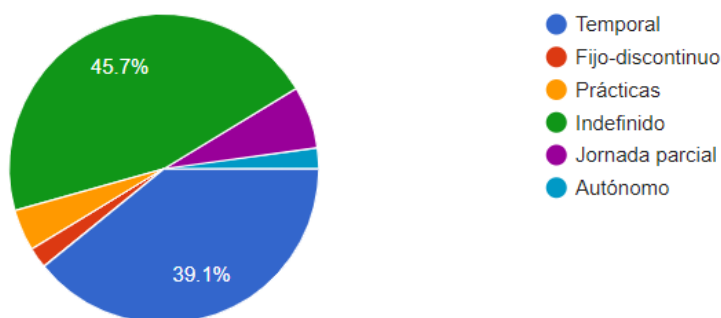
46 respuestas



Con respecto a la edad de las 46 personas encuestadas, un 10,9% comprende la franja entre 21-25 años, 4,3% comprende la franja entre 26-30 años, un 67,4% comprende la franja entre 31-45 años y finalmente un 17,4% comprende la franja de 45 años y más.

### ¿Qué tipo de contrato laboral tienes?

46 respuestas



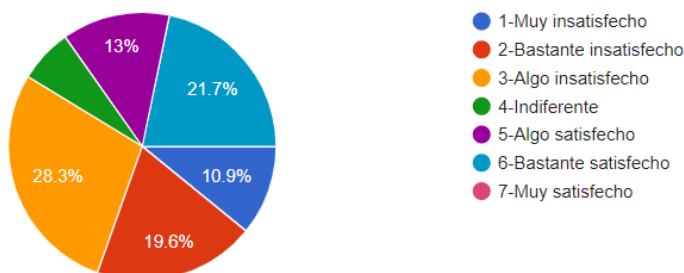
En relación con el tipo de contratos laborales que poseen las 46 personas encuestadas, vemos que un 45, 7% posee contrato indefinido (21 personas), un 39,1% contrato temporal (18 personas), un 6,5% jornada parcial (3 personas), un 4,3% contrato de prácticas (2 personas), un 2,2% fijo discontinuo (1 persona) y un 2,2% autónomo (1 persona).

Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

1.-Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.

Copiar

46 respuestas

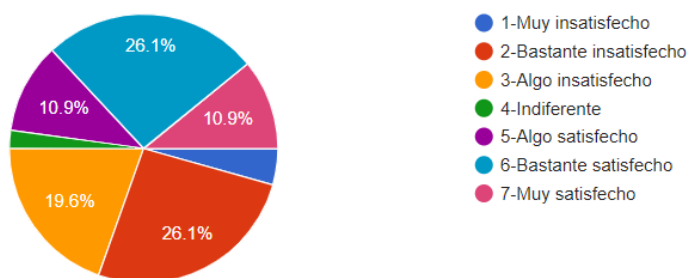


En cuanto a los objetivos, metas y tasas de producción a alcanzar, vemos que un 28,3% se muestra algo insatisfecho (13 personas), un, 21,7% bastante satisfecho (10 personas) un 19,6% bastante insatisfecho (9 personas), un 13% algo satisfecho (6 personas), un 10, 9% muy insatisfecho (5 personas) y un 6,5% indiferente (3 personas).

2.- La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.



46 respuestas

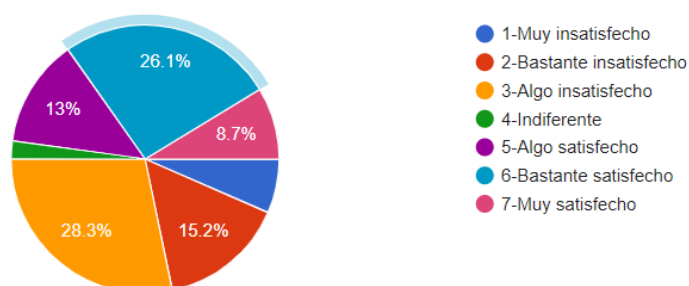


En cuanto a la limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo, un 26,1% se muestra bastante insatisfecho (12 personas), un 26, 1% bastante satisfecho (12 personas), un 19,6% algo insatisfecho (9 personas), un 10, 9% muy satisfecho (5 personas), un 10,9% algo satisfecho (5 personas), un 4,3% muy insatisfecho (2 personas) y un 2,2% indiferente (1 persona).

3.- El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.



46 respuestas

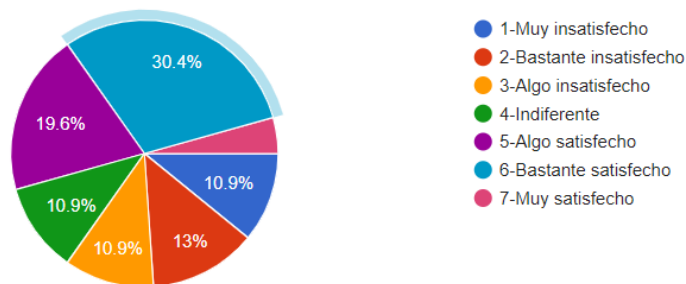


En cuanto al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, vemos un 28,3% se muestra algo insatisfecho (13 personas), un 26,1% bastante satisfecho (12 personas), un 15, 2% bastante insatisfecho (7 personas), un 13% algo satisfecho (6 personas), un 6,5% muy insatisfecho (3 personas) y un 2,2% indiferente (1 persona).

4.- La temperatura de su local de trabajo



46 respuestas

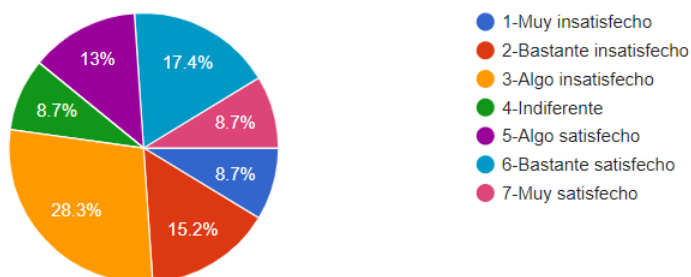


En relación a la temperatura en el local de trabajo, un 30,4% se muestra bastante satisfecho (14 personas), un 19,6% algo satisfecho (9 personas), un 13% bastante insatisfecho (6 personas), un 10,9% algo insatisfecho (5 personas), un 10,9% bastante satisfecho (5 personas), un 10,9% indiferente (5 personas) y un 4,3% muy satisfecho (2 personas).

5.- Las relaciones personales con sus superiores.



46 respuestas

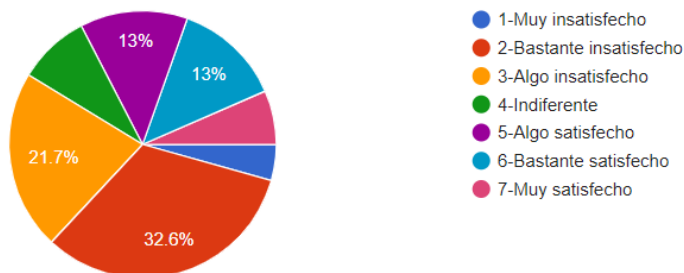


En cuanto a las relaciones personales con sus superiores, un 28,3% se muestra algo insatisfecho (13 personas), un 17,4% bastante satisfecho (8 personas), un 15,2% bastante insatisfecho (7 personas), un 13% algo satisfecho (6 personas), un 8,7% bastante satisfecho (4 personas), un 8,7% muy satisfecho (4 personas), un 8,7% indiferente (4 personas).

6.- La supervisión que ejercen sobre usted.



46 respuestas

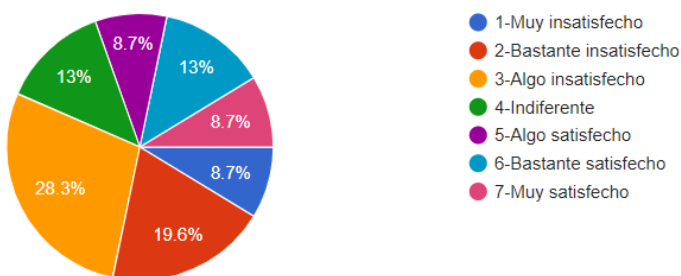


En cuanto a la supervisión ejercida, un 32,6 % se muestra bastante insatisfecho (15 personas), un 21,7% algo insatisfecho (10 personas), un 13% bastante satisfecho (6 personas), un 13% algo satisfecho (6 personas), un 8,7% indiferente (4 personas), un 6,5% muy satisfecho (3 personas), un 4,3% muy insatisfecho (2 personas).

7.- La proximidad y frecuencia con que es supervisado.



46 respuestas

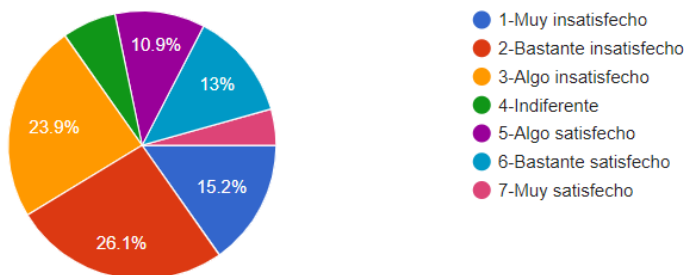


En cuanto a la proximidad y frecuencia con que es supervisado, un 28,3% se muestra algo insatisfecho (13 personas), un 19,6% bastante insatisfecho (9 personas), un 13% bastante satisfecho (6 personas), un 13% indiferente (6 personas), un 8,7% muy insatisfecho (4 personas), un 8,7% algo satisfecho (4 personas) y un 8,7% muy satisfecho (4 personas).

8.- La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.



46 respuestas

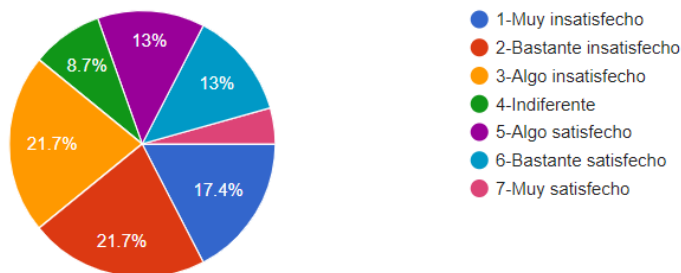


En cuanto a la forma en que sus supervisores juzgan su tarea, un 26,1% se muestra bastante insatisfecho (12 personas), un 23,9% algo insatisfecho (11 personas), un 15,2 % muy insatisfecho (7 personas), un 13% bastante satisfecho (6 personas), un 10,9% algo satisfecho (5 personas), un 6,5% indiferente (3 personas) y un 4,3% muy satisfecho (2 personas).

9.- La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.



46 respuestas

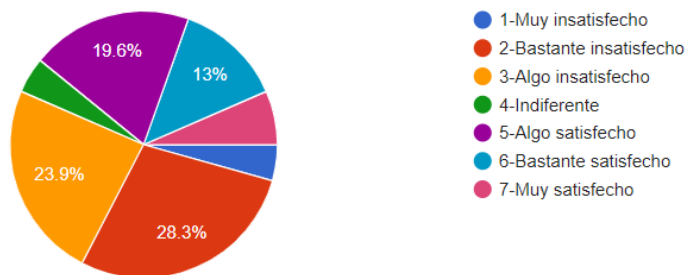


En cuanto a la igualdad y justicia de trato que reciben, el 21,7% se muestra bastante insatisfecho (10 personas), un 21, 7% algo insatisfecho (10 personas), un 17,4% muy insatisfecho (8 personas), un 13 % algo satisfecho (6 personas), un 13% bastante satisfecho (6 personas), un 8,7% indiferente (4 personas) y un 4,3% muy satisfecho (2 personas).

10.- El apoyo que recibe de sus superiores.



46 respuestas

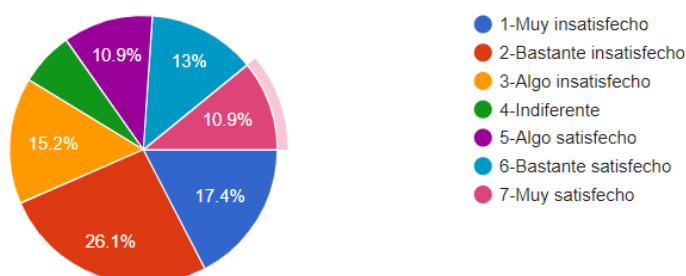


En cuanto al apoyo que recibe de sus superiores, un 28,3% se encuentra bastante insatisfecho (13 personas), un 23,9% algo insatisfecho (11 personas), un 19,6% algo satisfecho (9 personas), un 13% bastante satisfecho (6 personas), un 6,5% muy satisfecho (3 personas), un 4,3% muy insatisfecho (2 personas) y un 4,3% indiferente (2 personas).

11.- El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.



46 respuestas

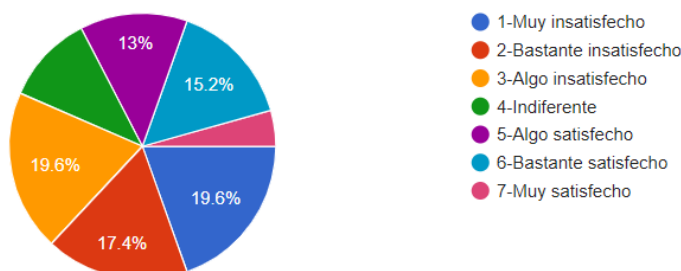


En cuanto al grado que la empresa cumple el convenio, disposiciones y leyes laborales, un 26,1% se muestra bastante insatisfecho (12 personas), un 17,4% muy insatisfecho (8 personas), un 15,2% algo insatisfecho (7 personas), un 10,9% algo satisfecho (5 personas), un 10,9% muy satisfecho (5 personas) y un 6,5% indiferente (3 personas).

12.- La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.



46 respuestas



En cuanto a la forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales, un 19,6% se muestra muy insatisfecho (9 personas), un 19,6% algo insatisfecho (9 personas), un 17,4% bastante insatisfecho (8 personas), un 15,2% bastante satisfecho (7 personas), un 13% algo satisfecho (6 personas), un 10,9% indiferente (5 personas) y un 4,3% muy satisfecho (2 personas).

## DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

En cuanto a la pregunta nº 1, que mide el grado de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores en relación con los **objetivos, metas y tasas de producción que deben alcanzar**, un 58,8% se muestra insatisfecho (se agrupó las categorías muy insatisfecho, bastante insatisfecho y algo insatisfecho) y un 34,7% se muestra satisfecho (se agrupó las categorías muy satisfecho, bastante satisfecho y algo satisfecho).

En la pregunta nº2, que mide **la limpieza, higiene y grado de salubridad del lugar de trabajo**, vemos como un 50% se muestra insatisfecho y un 47,9% satisfecho.

En la pregunta nº3, que mide **el entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo**, se observa que un 50% se muestra insatisfecho y un 39,1% satisfecho.

En la pregunta nº4, que mide **la temperatura en el local de trabajo**, vemos que un 23,9 % se muestra insatisfecho y un 65,2% satisfecho.

En la pregunta nº5, que mide **las relaciones personales con sus superiores**, vemos que un 52,2 % se muestra insatisfecho y un 47,8% satisfecho.

En la pregunta nº6, que mide **la supervisión que ejercen sobre el trabajador**, vemos que un 58,6% se muestra insatisfecho y un 32,5% satisfecho.

En la pregunta nº7, que mide **la proximidad o frecuencia con que es supervisado el trabajador**, vemos que un 56,6% se muestra insatisfecho y un 30,4% satisfecho.

En la pregunta nº8, que mide **la forma en que sus supervisores juzgan la tarea del trabajador**, vemos que un 65,2% se muestra insatisfecho y un 28,2% satisfecho.



En la pregunta nº9, que mide **la igualdad y la justicia de trato que reciben por parte de la empresa**, vemos que un 60,8% se muestra insatisfecho y un 30,3% satisfecho.

En la pregunta nº10, que mide **el apoyo que reciben de sus superiores**, vemos que un 56,6% se muestra insatisfecho y un 39,1% satisfecho.

En la pregunta nº11, que mide **el grado que la empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales**, vemos que un 58,7% se muestra insatisfecho y un 21,8% satisfecho.

En la pregunta nº12, que mide **la forma que en que se da la negociación en la empresa sobre aspectos laborales**, vemos que un 56,6% se muestra insatisfecho y un 32,5% satisfecho.

Se puede concluir que, en líneas generales, las personas encuestadas de las cuales un 47,5% poseen un contrato indefinido y un 39,1% contrato temporal y un 58,7% son mujeres, se encuentran insatisfechas en su lugar de trabajo.

La mayor diferencia entre satisfacción e insatisfacción en porcentajes se observa en aspectos vinculados a la relación con los superiores (apoyo) y la supervisión ejercida sobre ellos (ya sea se trate de la forma, proximidad o frecuencia).

Diversos estudios demuestran el grado de importancia que tiene la presencia de **líderes emocionalmente inteligentes** a la hora de incrementar la motivación y desempeño laboral de los trabajadores. Un buen líder debe ser capaz de comunicarse efectiva y acertadamente con su equipo, debe tener la capacidad de conocer las habilidades y los puntos débiles de sus empleados y poner en prácticas acciones para potenciar los puntos fuertes y trabajar para la mejora de los puntos débiles, debe tener capacidad de empatizar y reconocer los logros de sus empleados.

Ya aquí no se trata de poseer un contrato indefinido o temporal, hablamos de la precariedad en el sentido de la no apuesta por parte de la empresa de formar líderes capaces de inspirar, de apoyar y guiar a sus trabajadores. Hablamos de una Cultura y función organizacional deficiente, pobre y sin inversión en el capital humano. Es el descuido por el bienestar del trabajador.

Como postulan Laca, Mejía y Gondra (2006), el desempeño de los trabajadores está íntimamente relacionado con la demostración de interés genuino de parte de sus supervisores.

Otra gran diferencia en porcentajes de insatisfacción en las personas encuestadas se observa lo que tiene que ver con el cumplimiento de parte de las empresas con el convenio, las leyes laborales y la negociación en la empresa sobre aspectos laborales.

Esta situación de incumplimiento con los derechos de los trabajadores por parte de la empresa provoca un elevado porcentaje de empleados disconformes e insatisfechos, ya que esta acción puede ser percibida por los trabajadores como desinterés, aprovechamiento y faltas de políticas empresariales tendientes a mejorar las condiciones laborales diarias.

La revisión de los diversos estudios sobre el tema permite suponer alguna asociación entre estas dos variables: se ha verificado que una cultura orientada a las personas tiene efectos importantes

sobre la satisfacción del trabajo, el compromiso y la estabilidad laboral; que la calidad de la supervisión aumenta el bienestar, y que la percepción de bienestar depende del tipo de trabajo y de la cultura organizacional dominante (Cameron y Freeman, 1991; Hofstede, et al., 1990; García y Ovejero, 2000, citado en Calderón, Murillo y Torres, 2003).

Podemos ver como de acuerdo con diversos estudios, cuando nos encontramos con una cultura organizacional que tiene como objetivo estar orientada hacia las personas, los efectos positivos sobre el bienestar de los empleados son significativos. Contrariamente cuando nos encontramos con una cultura organizacional que tiene como premisa fundamental obtener ganancias a cualquier precio y sin tener en cuenta las necesidades de sus trabajadores, precarizando ciertas condiciones, los niveles de satisfacción, bienestar y sentimientos de pertenencia hacia la empresa, descienden significativamente.

Otro dato por destacar es el alto porcentaje de insatisfacción que se observa en cuanto a los objetivos, metas y tasas de producción que se deben alcanzar.

Pensemos en el gran impacto que provoca el hecho de que una actividad que ocupa un tercio de nuestras vidas no sea satisfactoria, que provoque estrés y que resulte aburrida. Se genera un estado crónico de insatisfacción, muchas veces de resignación, con grandes consecuencias en el bienestar y en la salud de los individuos. Muchas personas se encuentran con la triste historia de haberse levantado por las mañanas para ir a trabajar, acompañados de una permanente sensación de angustia y malestar por años. Como si cargaran esa mochila diaria, difícil de quitarse, difícil de llevar.

Los trabajadores que realizan una y otra vez la misma tarea durante mucho tiempo tienen la sensación de monotonía y aburrimiento por lo que es importante que las empresas inviertan en formación laboral, para dar mayores oportunidades de promoción y potenciar sus capacidades y habilidades.

En este sentido Boada (s.f), afirma que se ha demostrado que el contenido del trabajo, la motivación intrínseca, el diseño de tareas y/o puestos y la acción humana en el trabajo pueden tener un potencial motivador y pueden contribuir al bienestar psicológico; contrariamente, si están deficientemente representadas puede ser una importante fuente de estrés laboral, asociándose a éste los trastornos psicósomáticos que padece el empleado.

Podemos inferir que no solo en las personas que poseen contratos temporales se observan determinadas condiciones precarias que conllevan a un estado de insatisfacción y malestar laboral, sino que en personas que están contratadas bajo la modalidad del indefinido. Y es llamativo observar que en ambientes de trabajo donde se supone se goza de cierta “seguridad” en cuanto a la continuidad en el trabajo, la falta de cumplimiento de la empresa con respecto a los derechos laborales de los trabajadores es notoria. En este sentido podemos hacer un paralelismo con los que postula Barragan, de que no existe una realidad de empleo y trabajo

precario frente a otra no precaria, sino que las distintas dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las diferentes formas de empleo. (Barragan et.al, 2017). Por eso la importancia que destaca el autor de adoptar una perspectiva multidimensional de la precariedad para abordarla en sus distintas modalidades o formas de empleo.

Como hemos visto anteriormente, lo precario se manifiesta y es notorio en la mayoría de las personas encuestadas, en las dimensiones que tienen que ver con el **contenido de la tarea, con la cultura y relaciones interpersonales y con la dimensión ética y cumplimiento de leyes de parte de la empresa.**

De acuerdo con el recorrido del trabajo y a los resultados obtenidos puedo concluir que las condiciones precarias (evaluadas desde diversas dimensiones) tienen un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores.

Y para concluir y en relación con lo desarrollado a lo largo del trabajo, menciono al autor Boada el cuál afirma que, las condiciones laborales expresan las características de la realización de las tareas de trabajo, abarcando los aspectos medioambientales del trabajo, los físicos en los que se realiza el trabajo y los organizativos que rigen en la empresa. Dichos aspectos pueden ser el origen de alteraciones en la salud laboral y pueden potenciar los riesgos laborales en el ámbito físico, psíquico, social o emocional de los empleados, y de forma genérica cualquiera que sea la ocupación y la categoría profesional que éstos desarrollen. (Boada, s.f)

### **Sugerencias para investigaciones futuras**

Considero que a partir de la Reforma Laboral 2021-2022, se pueden plantear futuras líneas de investigación acerca de como han impactado estas nuevas condiciones de contratación en los trabajadores, y si han tenido un impacto favorable en el bienestar laboral en general. Teniendo en cuenta dimensiones a investigar como ser: mejoramiento o no de la calidad de vida, aumento o reducción de factores psicosociales como ser estrés, ansiedad, incertidumbre, si han aumentado o no los niveles de conciliación familiar. Además, me parece fundamental investigar si las condiciones precarias se han reducido en el colectivo femenino y si se puede comenzar a dilucidar avances en la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

## BIBLIOGRAFÍA

Adecco (2022). "Confía en nuestros expertos y gestiona tu plantilla con total tranquilidad cumpliendo con la nueva Reforma Laboral". Extraído de: [Reforma laboral 2021-2022 y Gestión de Plantilla | Adecco](#)

Amable, M (2008) "La precariedad laboral y su impacto en la salud. un estudio en trabajadores asalariados en España". Universidad Pompeu Fabra. Extraído de: <https://www.tesisenred.net>

Ansoleaga, E; Díaz, X; Mauro, A. (2016). "Asociaciones entre distrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile: una perspectiva de género". Extraído de: <https://scholar.google.cl>

Arántzazu, V (2017). "Empresas multiservicios y precarización del empleo". Gaceta Sindical. Reflexión y debate. Nº29.

Bauman, Z (2004). "Modernidad líquida". Editorial Fondo de Cultura Económica. México DF

Barragan et al. (2017) "Debate sobre empleo y precariedad en nuevos entornos laborables: retos para la intervención sindical. Gaceta Sindical. Reflexión y debate. Nº29

Boada Grau, J (s.f) "Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. La intervención transnivel de los riesgos psicosociales". Materiales UOC

Boada Grau, J (s.f) "Salud y trabajo". Materiales UOC

Calderón Hernández, G; Murillo Galvis, S; Torres Narváez, K. (2003) "Cultura organizacional y bienestar laboral". Cuadernos de administración. Colombia. Extraído de: <https://www.redalyc.org>

Cano, E. (2007) "La extensión de la precariedad como norma social". Sociedad y utopía. Revista N.º 29 de Ciencias Sociales

Castañeda et al. (2017) "Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones". Revista electrónica Psyconex. Volumen 9, N.º 14. Medellín, Colombia.

El economista.es (2021). "Qué es un falso autónomo y qué no es: diferencias con un TRADE y sanciones establecidas". Extraído de : [Qué es un falso autónomo y qué no es: diferencias con un TRADE y sanciones establecidas \(eleconomista.es\)](#).

Gutiérrez. C, Pelayo. J, (2017). “Todo lo sólido se desvanece en el aire. Precariedad y nuevas realidades del trabajo: una perspectiva sindical. Gaceta Sindical. Reflexión y debate. Nº29

Laca Arocena. F, Mejía Ceballos. J y Gondra Rezola. J. (2006). “Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental”. Psicología y salud. Volumen 16. Nº 1:87-92.

Lahera Forteza, J (2007) “Factores jurídicos de la precariedad laboral en España”. Sociedad y utopía. Revista N.º 29 de Ciencias Sociales

Martínez. A, Román Fernández. M, (2007) “La doble precariedad de las mujeres por los usos del tiempo”. Sociedad y utopía. Revista N.º 29 de Ciencias Sociales.

OMS (2010). “Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte”.

Pinto. F, Muñoz de Bustillo. R. (2017) “Sobre la precariedad laboral en España. Una panorámica general”. Gaceta Sindical. Reflexión y debate. Nº29.

Planell D. (s.f) “Empresas multiservicios, la cultura de la precariedad”. El sindicato. Pag 8. Extraído de: [el\\_sindicato\\_N10\\_af.indd \(ccoo.es\)](#)

Prieto, C (2008). “Flexibilidad e (in)seguridad o precariedad en el empleo: relación y problema”. Gaceta Sindical. Reflexión y debate. Nº11

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Extraído de: [BOE.es - BOE-A-2021-21788 Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.](#)

Santamaría López, E. (s.f) “La precarización del empleo y de las relaciones laborales”. Materiales UOC.

Standing. G (2013). “El precariado. Una nueva clase social”. Barcelona. Pasado & Presente.

Valdés Dal-Ré, F (2007). "Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral". Sociedad y utopía. Revista N.º 29 de Ciencias Sociales.

Wolters Kluwer (2022). "Reforma Laboral 2021-2022: puntos clave". Extraído de: [Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave | Wolters Kluwer](#)

## Anexos

### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23, DE MELIA Y PEIRÓ, 1998.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1	2	3	4	5	6	7

sat1.- Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.
sat2.- La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
sat 3.- El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.
sat4.- La temperatura de su local de trabajo.
sat5.- Las relaciones personales con sus superiores.
sat6.- La supervisión que ejercen sobre usted.
sat7.- La proximidad y frecuencia con que es supervisado.
sat8.- La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
sat9.- La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.
sat10.- El apoyo que recibe de sus superiores.
sat11.- El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.
sat12.- La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.