



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL  
TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE  
TRABAJO ESPAÑOL Y SU RELACIÓN CON  
FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Presentado por Fernando Martín Moral

Tutelado por: Emilio Cristóbal Benedicto Carrillo

Soria, 2021

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA



# ÍNDICE

<b>BLOQUE 1. LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO</b> .....	<b>1</b>
1.1. Justificación .....	1
1.2. Introducción .....	1
1.3. Objetivos y metodología .....	2
1.4. Concepto de temporalidad y parcialidad laboral .....	4
1.5. Evolución y características del empleo temporal en España .....	6
1.6. Causas y consecuencias de la temporalidad .....	9
<b>BLOQUE 2. SITUACIÓN ACTUAL TASA DE TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y SU ESTUDIO COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> .....	<b>12</b>
2.1. Trayectoria de las reformas laborales y flexibilidad laboral .....	12
2.2. La temporalidad en el sector público y privado .....	15
2.3. Mercado de trabajo español vs mercado de trabajo UE respecto a la temporalidad.....	18
2.4. La temporalidad como factor de riesgo psicosocial. Concepto y clasificación de factores de riesgos psicosociales. ....	19
2.5. Factores de riesgos psicosociales relacionados con la temporalidad laboral.....	22
2.5.1. La inseguridad laboral.....	23
2.5.2. El estrés laboral. ....	25
<b>BLOQUE 3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA</b> .....	<b>27</b>
3.1. Conclusiones generales.....	27
3.2. Conclusiones específicas .....	28
3.3. Propuestas para mejorar la situación de los trabajadores temporales.....	29
<b>BLOQUE 4. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>32</b>

# **BLOQUE 1. LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO**

## **1.1. Justificación**

Como vamos a ver a lo largo del trabajo, el mercado laboral español es de los más peculiares a nivel global ya que presenta la mayor tasa de temporalidad sobre el total de contratos laborales de la UE y un elevado desempleo estructural, manteniéndose desde el año 2017 como el país con mayor temporalidad de la UE, duplicando la tasa de eventualidad de la media de los 28 estados miembros (Banco de España, 2019).

Por este motivo, creo que es necesario realizar un trabajo donde se exponga las principales causas y consecuencias de esta elevada temporalidad, así como las distintas circunstancias que nos han llevado hasta este punto, y una vez tengamos claro estos apartados, analizaremos la relación existente entre temporalidad laboral y los riesgos psicosociales que presenta en los trabajadores temporales y con contratos precarios.

Creo que es necesario realizar este proyecto ya que actualmente los factores psicosociales no tienen la importancia que debería a la hora de tomar medidas para su posible erradicación del mundo laboral. Existen numerosos informes y proyectos que relacionan temporalidad con accidentes laborales, pero prácticamente ninguno que la relacione con posibles factores de riesgo psicosociales que puede ocasionar. Por lo que la misión que persigue este trabajo es hacer ver que los riesgos psicosociales asociados a la temporalidad laboral son igual o más perjudiciales para la salud y seguridad de los trabajadores que los propios accidentes laborales, y muchas veces no son tenidos en cuenta ni conocidos por una gran parte de la sociedad.

## **1.2. Introducción**

La eventualidad es un elemento estructural del mercado laboral español y es que España es el país de la UE que más trimestres acumula liderando las tasas de temporalidad de toda la UE desde el año 2003 hasta la actualidad (Banco de España, 2019).

Durante el periodo transcurrido entre los años 2009 y 2016, España intercalaba el primer y el segundo puesto respecto a la mayor eventualidad en la UE, tan solo por detrás de Polonia. Los trabajadores que en aquel entonces no eran fijos fueron las primeras víctimas de la recesión, por lo que la tasa de temporalidad disminuyó. Pero a partir de ese año, España regresó a la primera posición y actualmente sigue estancado en las mayores tasas de temporalidad de la UE y con una rotación mayor que nunca (El País, 2019).

El mercado laboral español ha pasado por una fuerte recesión y dos reformas laborales, la de 2010 y 2012, pero las probabilidades de convertir un contrato temporal en uno indefinido apenas se han recuperado tras la crisis. Y

es que, si comparamos la evolución del mercado laboral antes y después de estos acontecimientos, podemos ver que la creación de empleo es similar y el crecimiento de la ocupación sigue sosteniéndose en los contratos temporales, a pesar de la mejora económica y de que todas las reformas aprobadas tenían el objetivo de reducir la temporalidad.

Por otra parte, el acceso al mercado laboral desde el desempleo o la inactividad continúa haciéndose en la mayoría de los casos a través de un contrato temporal. Durante la prosperidad previa a la crisis, mejoró ligeramente la proporción de personas que entraban con un contrato indefinido. Sin embargo, con la crisis, este porcentaje disminuyó y, pese a la recuperación, se ha asentado y no se ha logrado promover la contratación indefinida, lo que se traduce en que sigue existiendo una dualidad entre contratos fijos y temporales inamovible desde que en 1984 se facilitara el uso del contrato temporal. Además, la tasa de conversión de los contratos temporales en indefinidos se sitúa por debajo de la de antes de la crisis. Si en los años 2006 y 2007 solo un 13% de los contratos acababa convirtiéndose en fijo al cabo de un año, en el año 2019 esta ratio apenas alcanza el 8%, muy lejos de la media de la UE, que se coloca en el 15% (El País, 2019).

Como explicaremos a lo largo del trabajo, del año 2009 al 2015 la proporción de trabajadores que lograron incorporarse al mercado laboral a través de un contrato temporal aumentó, debido a numerosas causas, entre las que destacaron los incentivos otorgados a las empresas que optaron por este tipo de contratación. Sin embargo, con la llegada de la recuperación económica a partir del año 2015, la tasa de temporalidad tampoco se ha frenado y se ha mantenido por encima de las cifras registradas antes de la crisis y la temporalidad se ha mantenido a lo largo de los últimos años en niveles más altos que en el periodo pre-crisis en las cuatro grandes ramas de actividad de nuestro país: construcción, industria, servicios y agricultura. (Banco de España, 2019).

Por último, relacionaremos la evolución de la temporalidad con los factores de riesgo psicosociales que provoca. En la actualidad, el mercado laboral español sigue una tendencia de precarización laboral, con unas elevadas tasas de temporalidad y parcialidad, con el consiguiente crecimiento de la inestabilidad e incertidumbre laboral, lo que tiene consecuencias negativas sobre la salud del trabajador. Destacaremos dos de los factores de riesgo psicosociales que más impacto tienen en los trabajadores temporales, como son la inseguridad laboral y el estrés

### **1.3. Objetivos y metodología**

El objetivo central de este TFG es analizar los problemas de la alta tasa de temporalidad laboral en España, así como sus causas y consecuencias y relacionar esto con los principales factores de riesgos psicosociales que sufren los trabajadores temporales debido a la alta tasa de temporalidad sufrida a lo largo del tiempo. Para lograrlo abordaremos los siguientes objetivos particulares:

1. Analizar los conceptos de temporalidad y parcialidad y definir su papel fundamental en la sociedad española en los últimos años, así como sus causas y consecuencias.

2. Realizar un resumen de la trayectoria de las diferentes reformas laborales llevadas a cabo en nuestro país para ponernos en situación.
3. Conocer en profundidad la temporalidad en determinados colectivos, así como comparar el mercado laboral nacional con el de la UE en lo que a temporalidad se refiere.
4. Analizar los principales efectos de riesgos psicosociales asociados a la tasa de temporalidad que afectan a los trabajadores.

A tal fin la metodología empleada partirá de una necesaria revisión de la literatura existente sobre el tema de análisis, centrada en la lectura de manuales junto con búsqueda de páginas web, artículos divulgativos y diferentes estudios monográficos que nos aportaran el marco teórico que definirá el proceso de investigación. Posteriormente, pasaremos a analizar el concepto de forma práctica, mediante la aplicación de la teoría llevada a dos casos reales de efectos psicosociales sufridos por los trabajadores temporales, a través de la técnica denominada método del caso. Para este fin usaremos los efectos psicosociales principales provocados por la alta tasa de temporalidad laboral en nuestro país.

En cuanto a las competencias del grado desarrolladas en el trabajo hemos hecho especial referencia a las competencias específicas disciplinares, entre las que podemos destacar las que hacen referencia al marco normativo regulador de las relaciones laborales dentro de las empresas y materias de empleo y contratación laboral, extendidas a lo largo de casi todo el trabajo, unido a la sociología y psicología del trabajo, especialmente cuando hablamos de los factores psicosociales laborales y sus posibles consecuencias sobre la salud y seguridad de los trabajadores, así como sus posible solución y prevención. En ese contexto, también hacemos referencia a competencias de salud laboral y prevención de riesgos laborales. En el apartado donde exponemos las diferentes reformas laborales llevadas a cabo a lo largo de los años en nuestro país desarrollamos competencias de políticas socio laborales

A continuación, vamos a explicar el concepto tanto de temporalidad como parcialidad laboral, que a primera vista pueden inducir al error y hacernos creer que son la misma idea, pero no es así. Seguiremos con una exposición de las diferentes etapas que ha presentado la temporalidad hasta llegar a la actualidad, y analizaremos las principales características que presenta, así como sus causas y consecuencias.

La crisis económica vivida hace unos años ha tenido un grave impacto sobre el empleo en la UE con una gran destrucción del mismo. España es el país de la UE donde el mercado de trabajo ha registrado una mayor sensibilidad al cambio de ciclo, con un incremento elevado del paro.

Entre las causas que han incidido en el aumento de personas desempleadas en estos últimos años están la temporalidad en el empleo y la duración de los contratos, debido a la persistencia de un elevado nivel de contratación temporal, lo que ha favorecido un ajuste más rápido en el volumen de empleo y la salida de millones de efectivos laborales del mercado de trabajo.

Todo esto ha provocado que España ostente las tasas de desempleo y de temporalidad más elevadas de los países de la UE.

#### **1.4. Concepto de temporalidad y parcialidad laboral**

La temporalidad en el empleo es el mayor rasgo característico del mercado laboral español donde las cifras son superiores a los países del resto de Europa (en 2018, una tasa del 26,8% en España; del 14,1% en la UE de los 28) y se mantienen especialmente elevadas en las fases expansivas del ciclo económico (en 2006 llegó hasta el 34%) (UGT,2020).

La parcialidad, en cambio, es un fenómeno de radicación más reciente que se remonta a la segunda mitad de los años 2000 y se ve fuertemente impulsado por la reforma laboral de 2012. Con valores aún lejanos a la media europea (14,5% frente a 19,2% en 2018), su característica distintiva es el carácter involuntario que tiene en España (con una tasa de parcialidad involuntaria del 55,8% frente al 24,8% en la UE28) (UGT,2020).

A menudo, cuando oímos el concepto de tasa de temporalidad lo asociamos con la duración del empleo, pero esto no es del todo correcto.

La tasa de temporalidad mide la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos de un país (El Economista, 2015). Por tanto, que un país tenga una alta tasa de temporalidad no quiere decir que los empleos sean breves, sino que existen muchos contratos temporales con respecto al total de contratos.

En primer lugar, vamos a definir qué es un contrato de trabajo, que es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución (Portal PYME, 2020).

Actualmente existen siete tipos de contrato de trabajo, pero nosotros nos centraremos especialmente en dos de ellos; el contrato temporal o de duración determinada y el contrato a tiempo parcial.

A continuación, vamos a hablar del concepto de contrato temporal, así como sus cláusulas específicas y su formalización, para poder entender mejor la definición de tasa de temporalidad.

El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un periodo de tiempo determinado. El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial, se formalizará por escrito, aunque podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa (SEPE,2020).

En cuanto a las cláusulas específicas se refiere, se pueden dar como situaciones de temporalidad (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, 2020):

- La causada por el objeto de la contratación (situaciones de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad)

- Por su finalidad de incentivación del empleo (temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad, de trabajadores en situación de exclusión social, relevo, jubilación parcial, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo, trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo y la situación de vinculación formativa)
- Por su función específica, como puede ser el impulso a la actividad investigadora (la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica, de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de personal investigador en formación) o el de incentivo a la contratación temporal para trabajos subvencionados de interés social y fomento de empleo agrario.
- También hay situaciones de temporalidad en los supuestos de trabajadores penados en instituciones penitenciarias y en el caso de menores y jóvenes en centros de menores sometidos a medidas de internamiento.

Los contratos temporales o de duración determinada pueden en algunos casos ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la situación temporal, de la empresa, del trabajador, de la jornada o de la duración.

Hay que destacar, que el uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida.

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, excepto para las relaciones laborales de interinidad y relevo.(SEPE,2020)

En cuanto a su formalización, puede ser verbal o escrita. Deberán constar por escrito, los acogidos al programa de fomento del empleo y cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. En cualquier caso, cada una de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral (SEPE,2020).



Si el contrato se celebra a tiempo parcial, en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa. Además, se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley (SEPE,2020).

Una vez explicado el concepto de temporalidad y el contrato temporal, vamos a hablar del concepto de parcialidad y el contrato parcial.

El coeficiente de parcialidad se entiende como el porcentaje que representa la jornada realizada por el trabajador, respecto a la jornada que realiza un trabajador a tiempo completo comparable. Por lo que un trabajador está contratado a tiempo parcial cuando hace solamente parte de la jornada habitual. Este contrato puede hacer referencia a la jornada diaria, semanal, mensual o anual. De esta forma, por ejemplo, si suponemos una jornada laboral de 40 horas a la semana, estarían contratados a tiempo parcial:

- Persona que solo trabajase algunas horas de lunes a viernes.
- Persona que solo trabajase sábados y domingos (8 horas cada día)
- Los que solamente trabajasen los meses de junio a septiembre. En estos casos denominados trabajo por temporada, son más habituales los contratos temporales.

Como podemos observar, el contrato a tiempo parcial es aquel por el que se acuerda la prestación de servicios por parte del trabajador durante un número concreto de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un empleado a tiempo completo comparable dentro de la misma empresa y que lleva a cabo un trabajo idéntico o similar con el mismo tipo de contrato. Su formalización será obligatoriamente por escrito y deberán mostrar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su reparto. Si esta formalidad no se cumple, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020).

Una vez entendidas las diferencias entre parcialidad y temporalidad, a lo largo de este primer bloque nos centraremos en este último concepto y veremos su evolución en nuestro país, así como sus posibles causas y consecuencias.

## **1.5. Evolución y características del empleo temporal en España**

La evolución de la temporalidad del empleo en España ha pasado por diversas etapas durante las tres últimas décadas. Podemos distinguir tres fases:

- Desde mediados de los años 80 hasta 1991-1995. Con la reforma del Estatuto de los Trabajadores, se produjo un aumento de la contratación temporal y de la segmentación del mercado de trabajo. Esto favoreció la aparición de un modelo de contratación temporal característico de nuestro mercado de trabajo, que no fue otro que el uso generalizado de contratos

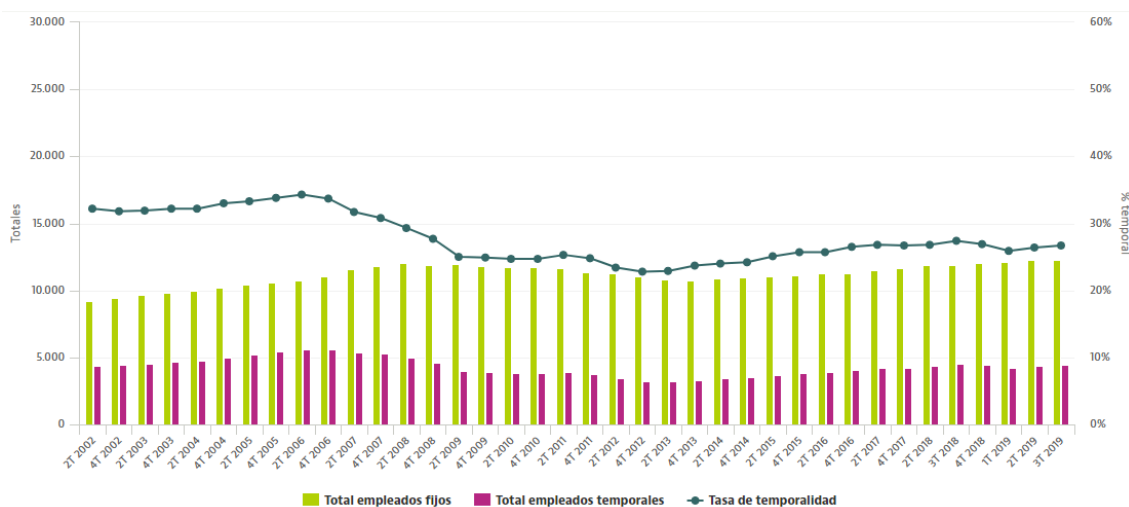
temporales que no respondían a las necesidades temporales de producción de las empresas. Eran contratos temporales no causales ya que estas necesidades no eran objetivas ni estaban tipificadas. La tasa de temporalidad aumentó del 10% hasta el 35% en el año 1995 (Eurostat, 1995). Entre 1991 y 1994 tuvo lugar una destrucción neta de más de 900.000 empleos. La mayor parte del empleo destruido fue empleo asalariado en el sector privado. El proceso más destacable en el que hallaban inmersas las empresas españolas del sector privado antes de la crisis era la sustitución de trabajadores con contrato indefinido por otros con contrato temporal, lo que condujo a un incremento de las tasas de temporalidad. Además de esto, se inició un proceso continuado de reorganización productiva que se tradujo en externalizaciones y subcontrataciones, lo que alimentaba la sustitución de asalariados indefinidos por empleos más precarios.

A todo lo anterior se uniría la escasez de estrategias empresariales de competitividad basadas en innovación y valor añadido, así como la escasa existencia de actividades de elevada intensidad tecnológica. Las empresas solamente se preocupaban por sobrevivir a corto plazo y no tenían en cuenta este tipo de esfuerzos a largo plazo, lo que derivó en una perduración de este rasgo estructural de nuestro modelo productivo. Durante estos años la tasa de temporalidad del conjunto de países de la UE-15 (hasta 1995 UE-12) siguió una trayectoria ascendente, pero suave, que nada tuvo que ver con la dinámica española. Así, podemos comprobar que, durante este período analizado, la tasa de temporalidad pasó de un 9% en 1987 a un 11,5 % en 1995, mientras que en nuestro país pasó de un 15,6% a un 35%, lo que muestra un incremento significativo en este conjunto de países, pero muy alejado de los niveles alcanzados por España.

- Entre 1995 y 2007. Durante este periodo se une la salida de la crisis hacia finales del año 1994 y se prolonga hasta finales de 2007 con la aparición de una nueva crisis. Este periodo se caracteriza por un fuerte crecimiento económico y una intensa creación de empleo. En este periodo la población ocupada en nuestro país se incrementó en aproximadamente ocho millones y medio de personas, pero debido a grandes crecimientos desequilibrados y en un tiempo de duración muy corto, lo que esto ocasionó fue que determinados sectores económicos, como la construcción o la industria, generaron numerosos problemas que provocarían una gran crisis económica en los años siguientes, lo que se tradujo en España con unos datos de empleo de los peores de toda la UE.
- De 2007 hasta la actualidad. Se caracteriza por una intensa crisis económica y una fuerte destrucción de empleo. Se aprecia un importante descenso de la temporalidad que continúa hasta la actualidad, fomentado por una serie de medidas por parte del gobierno en favor de la estabilidad en el empleo y la limitación de la contratación temporal (Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y Empleo de 2006). A partir de 2008, la destrucción de numerosos puestos de trabajo en sectores con históricas tasas de temporalidad elevadas como la construcción y el comercio favorece la disminución de la temporalidad en nuestro país. A partir del año 2008 llega la crisis y empieza a destruirse empleo, y el ajuste se lleva a cabo, en la mayoría de los casos, en el colectivo ya antes mencionado,

es decir, en los trabajadores temporales de los distintos colectivos. Esto, lo que ocasiona es una disminución importante de la tasa de temporalidad en nuestro país que pasa del 30% en 2008 al 23% en 2014. Pero, como hemos indicado, este descenso es fruto del despido de un número muy significativo de trabajadores temporales y no de la conversión de éstos en trabajadores indefinidos. Fue en 2008 cuando, por primera vez, la tasa de temporalidad logró bajar del 30% y estuvo disminuyendo de forma constante hasta marcar a principios de 2013 su nivel más bajo (21,9%). Desde entonces, la tasa ha ido subiendo y bajando hasta estabilizarse por encima del 25%.

**Gráfico 1. Evolución tasa de temporalidad en España**



Fuente: INE, 2020

A modo de resumen podemos decir que alrededor de 4,35 millones de asalariados tenían un contrato temporal en España en el año 2018, lo que implica una tasa de temporalidad del 26,8%. España partía antes de la crisis de una tasa de temporalidad máxima del 34% en 2006, más del doble que en la Unión Europea (UE) en ese mismo año (14,5%) y con una tasa de paro similar a la de la UE. Sin embargo, durante la crisis se observa una clara caída de la tasa de temporalidad y un acusado repunte de la tasa de paro en España. Entre 2006 y 2013 la tasa de temporalidad cayó un 32%, mientras que la de paro se multiplicó por 3,1. La posterior recuperación económica trajo consigo un incremento de la temporalidad lo que convierte a nuestro país actualmente en el país de la UE con mayor tasa de empleados temporales (26,8%), casi el doble que la media europea que se mantiene en el 14,2%.

Un aspecto característico del caso español es que la caída de la tasa de temporalidad durante la crisis no se debió a una mejora en la calidad de los contratos de trabajo, sino a que fueron los trabajos temporales los que sufrieron en mayor medida la destrucción de empleo, debido a la menor protección relativa de este tipo de contratos. Si la tasa de temporalidad es elevada, se corre el riesgo de segmentar a los asalariados en dos grupos: los que tienen un contrato indefinido, y los temporales, que tienen una mayor probabilidad de perder su empleo dado el menor coste del despido.

A continuación, vamos a enumerar las siguientes características del empleo temporal en España, sacadas de los datos del estudio realizado por la Fundación BBVA y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) publicado en el año 2019:

- La tasa de temporalidad en nuestro país, como hemos dicho ya anteriormente, se sitúa muy por encima de la media de la UE.
- En cuanto a la diferencia de género, hay que decir que la temporalidad es ligeramente superior entre las mujeres tanto en España como en la UE.
- Por edad, se ha observado que la temporalidad es más elevada entre los más jóvenes (16-24 años), tanto en España como en la UE. Pese a ello, la tasa en España (71,2%) es un 64% superior a la de la UE (43,3%). Entre los asalariados de mediana edad (25-49 años), la tasa de temporalidad española es de un 28% frente al 13,1% de la UE. Por su parte, los asalariados mayores (50-74 años) muestran menores tasas de temporalidad (15% en España y 7,3% en la UE)
- Según el nivel de estudios, tanto en España como en la UE las tasas de temporalidad más altas pertenecen a los asalariados con estudios básicos (hasta enseñanza obligatoria), seguidos de los medios (secundaria posobligatoria) y los superiores.

## **1.6. Causas y consecuencias de la temporalidad**

Existen muchos puntos de vista en torno a las posibles causas de la temporalidad en España.

En determinados casos se asocia la alta temporalidad existente en España con la reforma laboral del año 1984, la cual, liberalizó el uso de los contratos temporales, como veremos más adelante. En este año, nos encontramos con un fuerte arraigo de la cultura de la temporalidad en las empresas como herramienta de flexibilización del empleo y en la insuficiencia de control administrativo y judicial de la contratación temporal irregular, la cual, gracias a que no presenta ningún tipo de consecuencia perjudicial para las empresas, se propaga cada vez más. Además, los diferentes intentos posteriores de reducir la tasa de temporalidad resultaron infructuosos. La reforma laboral de 2012 redujo la brecha salarial entre contratos fijos y temporales, ya que introdujo medidas acertadas en materia de flexibilidad interna, pero no resolvió uno de los principales problemas: es más económico y más seguro rescindir un contrato temporal que uno indefinido (Marcel Jansen, 2018).

La principal explicación del abuso de la contratación temporal no debe buscarse en el nivel del coste del despido, sino en la desigualdad de protección entre trabajadores fijos y temporales. Los contratos temporales tienen fecha de caducidad y en vez de convertirlos en fijos algunas empresas deciden rescindir la relación laboral y contratar a otra persona. Las principales víctimas de esta rotación ineficiente son las personas poco cualificadas y jóvenes. Las diferencias de costes entre trabajadores fijos y temporales incluyen más aspectos que las indemnizaciones por despido, como por ejemplo las diferencias en los costes administrativos y el grado de seguridad jurídica. El resultado de todo ello es un sistema en que algunas empresas escogen el tipo de contrato sobre la base de

diferencias arbitrarias en costes, en lugar de hacerlo en base a las características intrínsecas del lugar de trabajo, que es como debería ser.

Otra de las posibles causas es que una distinguida peculiaridad de la economía española es el mayor peso de la pequeña y mediana empresa (PYME) en la economía que en la mayoría del resto de países (OCDE, 2010), sumando estas un total de 2.886.759 empresas, lo que representa el 99,8% del total del tejido empresarial español (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019). Si esto lo relacionamos con que por lo general las Pymes suelen presentar una temporalidad mayor a la de la gran empresa, pauta que se repite en prácticamente todos los países, el resultado es que el tamaño de la empresa española favorece la mayor temporalidad respecto de la media.

Una última causa a analizar es la composición del empleo por rama de actividad, ya que la economía española reúne la mayor parte del empleo en actividades que históricamente siempre han tenido una elevada temporalidad, como puede ser la agricultura, la construcción o el turismo (Eurostat, 2010). Centrándonos en el sector turístico, debemos decir que éste tiene una enorme relevancia en nuestro país ya que representa la mayor parte de nuestro PIB nacional, pero viene acompañado de una contratación temporal asociada a la estacionalidad propia de este sector, donde la temporalidad se sitúa en el 32,8% (El País, 2019). Otra rama de actividad con una elevada tasa de temporalidad es el sector de la agricultura donde la tasa de temporalidad es del 41% frente al 19% de la Eurozona (Eurostat, 2017).

En cuanto a las consecuencias de la temporalidad en España podemos decir que la dualidad contractual existente tiene altos costes económicos a tres niveles (Marcel Jansen, 2018):

1. Individual: al tratarse de un empleo inestable y generalmente de salarios bajos, hay pocos incentivos para formarse; además se produce una desigualdad de oportunidades por progresar profesionalmente dentro de la empresa; finalmente, la contratación temporal dificulta la acumulación de derechos a prestaciones contributivas.
2. Social: demora de la emancipación de los jóvenes y bajas tasas de natalidad.
3. Empresarial: repercute negativamente en la estabilidad empresarial, ya que incita al desequilibrio de la plantilla, lo que produce disminución de la productividad debido al tiempo de adaptación a un nuevo puesto de trabajo.

Además de todo esto hay que añadir que en España solo el 8% de los contratos temporales acaban convirtiéndose en indefinidos al cabo de un año; mientras que en la UE esa conversión ocurre en un 24% de los eventuales. Es decir, un temporal en España tiene tres veces más difícil convertirse en fijo (Comisión Europea, 2018).

A modo de resumen de este primer bloque podemos decir que la tasa de temporalidad es generalmente superior entre los más jóvenes, los trabajadores con estudios básicos y, en menor medida, entre las mujeres. La crisis ayudó a disminuir la temporalidad, ya que muchos de los trabajadores temporales fueron despedidos, pero la recuperación del empleo de los últimos años la ha vuelto a situar en una cifra elevada. Además, el peso de sectores con históricas tasas de

temporalidad elevadas, como son hostelería, turismo y construcción impulsan un modelo en el que las empresas usan de manera generalizada la contratación temporal, ya que es un modelo de crecimiento económico basado en la competencia vía precios, al ser sectores con escasa capacidad tecnológica, uso intensivo de mano de obra y con bajos niveles de productividad, donde se agrupa mano de obra poco cualificada y se intenta reducir al máximo los costes laborales.

## **BLOQUE 2. SITUACIÓN ACTUAL TASA DE TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL Y SU ESTUDIO COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Actualmente, a finales del año 2019, España presenta 3,19 millones de desempleados, lo que equivale a una tasa de paro del 13,78% (INE, 2019) frente a una tasa de paro de la UE del 6,3% (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019). A esto debemos añadir que la tasa de temporalidad a finales del año 2019 se situó en el 26,11% (INE, 2019), valores que prácticamente doblan a los presentados por la UE en la misma fecha, como hemos dicho en el apartado anterior del trabajo.

En relación a todo esto, podemos decir que, según los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en el año 2019, España presentaba una tasa de empleo menor que la UE-28, una mayor tasa de paro y una menor tasa de empleo entre la población joven.

Para ver cómo hemos llegado a este punto, es necesario analizar la trayectoria de las diferentes reformas laborales llevadas a cabo en nuestro país, así como comparar el mercado de trabajo español y el mercado de trabajo de la UE.

Además, en la parte final de este bloque vamos a relacionar el concepto de temporalidad con los posibles riesgos laborales que supone. El concepto de temporalidad <sup>1</sup>, unido al de parcialidad, se traduce en numerosas ocasiones en precariedad laboral. Debido a la fuerte crisis económica sufrida por nuestro país en años anteriores y que todavía seguimos percibiendo, los trabajadores y empresarios se encuentran actuando en un entorno más competitivo e inseguro, por lo que la mayoría de contrataciones nuevas que se producen se hacen sobre la base de contratos temporales y a tiempo parcial. Los solicitantes de empleo en muchas ocasiones se sienten obligados a aceptar estos contratos, ya que la alternativa sería continuar en el desempleo.

### **2.1. Trayectoria de las reformas laborales y flexibilidad laboral**

Para llegar a este punto en el que nos encontramos actualmente, España ha tenido que pasar por una serie de diferentes reformas laborales a lo largo de los años.

El concepto de reforma laboral se puede entender como la modificación de la normativa cuyo objetivo es cambiar las relaciones laborales de un país de forma significativa. Normalmente persigue el objetivo de una mejor, más eficiente y justa regulación del mercado laboral (Economipedia, 2020).

---

<sup>1</sup> Cuando hablamos de empleabilidad temporal y lo relacionamos con factores psicosociales negativos, estamos haciendo referencia a trabajadores que encontrándose en una situación de empleo temporal preferirían tener un trabajo permanente.

A continuación, vamos a nombrar las reformas laborales más importantes realizadas en nuestro país en relación con la temporalidad y nos centraremos sobre todo en las dos últimas, la del año 2010 y 2012 (El País, 2010 y Heraldo de Aragón, 2016):

- 9 de octubre de 1984: se firmó el Acuerdo Económico y Social con el propósito de estimular el empleo y se empezó a desarrollar la técnica de la contratación temporal. Nos tenemos que remontar hasta el año 1984 para explicar el surgimiento de la elevada tasa de temporalidad del empleo asalariado en nuestro país, ya que debido a esta reforma se flexibilizó en gran medida la contratación temporal y favoreció en gran medida la contratación temporal no causal junto con el fomento del empleo, lo que se tradujo en un crecimiento de la tasa de temporalidad desde el 10% en el año 1985 hasta más del 35% en 1995, la cual apenas disminuyó hasta el principio de la crisis económica, ya que en el año 2007 dicha tasa se situaba casi en los mismos valores
- 13 de junio de 1994: Fue la reforma laboral más intensa del mercado laboral español. Las nuevas medidas supusieron una flexibilización de la normativa de contratación y negociación colectiva. Se creó un nuevo contrato de aprendizaje, conocido popularmente como contrato basura, que regulaban las empresas de trabajo temporal (ETT).
- 9 de mayo de 2006: Esta reforma laboral lo que pretendía era reducir la temporalidad abusiva que se encontraba muy extendida por todo el mercado laboral español y rebajar los costes a las empresas. La principal medida consistía en restringir el encadenamiento desmesurado de contratos temporales.
- Ley 35/2010: es la primera reforma llevada a cabo desde el inicio de la crisis económica, en la cual nos encontramos inmersos en la actualidad. El objetivo primordial que se pretendía conseguir con esta reforma era disminuir la tasa de paro y promover la creación de empleo. Las principales medidas adoptadas por esta reforma, en el tema de la temporalidad, fueron:
  1. El contrato por obra o servicio determinado, el más utilizado dentro de la contratación temporal, pasó a tener una duración máxima de tres años.
  2. El trabajador con contrato temporal al que se le celebraban nuevos contratos temporales en diferentes puestos de trabajo dentro de la misma empresa pasaría automáticamente a ser indefinido.
  3. Cambio en la indemnización a la finalización del contrato temporal, pasando a ser desde 8 hasta 12 días de salario por año trabajado.

En la tabla 1 podemos observar la evolución de los contratos temporales e indefinidos realizados desde el año 2010 hasta el 2012.



**Tabla 1: Contratación temporal e indefinida 2010-2012**

	2010	%	2011	%	2012	%
<b>Contratos Indefinidos</b>	1228214	8,75	1110163	7,69	1432976	10,06
<b>Contratos Temporales</b>	13188936	91,25	13323069	92,31	12808015	89,94
<b>TOTAL</b>	<b>14417150</b>		<b>14433232</b>		<b>14240991</b>	

Fuente: INE, 2013.

Como podemos ver, durante el año 2010, los contratos temporales representaban cerca del 92% del total de contratos efectuados en nuestro país, permaneciendo esta tasa constante durante el año 2011. Pero en el año 2012, esta tasa se reduce hasta el 89,94%, incrementando los contratos indefinidos hasta el 10%. Pero podemos observar que esto es debido a la disminución de la contratación total, la cual se redujo en unos doscientos mil contratos, lo que significó que la tasa de paro del año 2012 aumentase hasta un 25,77% (EPA, 2012).

- Ley 3/2012 de 6 de julio: tras la irrupción de la crisis en el año 2008 y la significativa reforma llevada a cabo a los dos años posteriores, la situación económica y laboral de nuestro país empeoró, si nos fijamos en las elevadas cifras de paro. Ante esta situación, se llevó a cabo la mayor reforma laboral realizada en la historia de nuestro país. El principal objetivo era reducir la alta tasa de paro existente, muy distanciada del resto de países europeos. Se introdujeron nuevas medidas tanto económicas como sociales y laborales, de las cuales expondremos las que afectan a la contratación temporal:
  1. El contrato para la formación y el aprendizaje, destinado principalmente hacia personas jóvenes que carecen de formación, las cuales dedican el 75% de la jornada laboral a la ejecución de trabajo efectivo y el 25% a la formación teórica, se abre la posibilidad de desarrollar este contrato por las personas de hasta 30 años hasta que la tasa de paro baje del 15%.
  2. Las ETT's podrán actuar como agencias de colocación en cooperación con las oficinas públicas de empleo.
  3. Para intentar paliar la constante dualidad entre contratación indefinida y temporal, se crea un nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, destinado a empresas con menos de 50 trabajadores, con la obligación de mantener el contrato durante un mínimo de tres años.

Tras todas estas medidas y para estudiar las consecuencias que ha tenido esta reforma en la situación económica española, vamos a analizar las cifras del paro registradas hasta finales del año 2015. A finales del año 2012, la tasa de paro era superior al 26%, lo que se tradujo en 5.965.400 personas paradas. A finales de 2015, esa cifra disminuyó hasta un 20,8%, es decir. 4.779.000 personas en situación de desempleo.

**Tabla 2. Contratación temporal e indefinida 2012-2015**

	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)
<b>Contratos indefinidos</b>	1.432.976 (10,06%)	1.134.949 (7,67%)	1.350.331 (8,07%)	1.509.165 (8,12%)
<b>Contratos temporales</b>	12.808.015 (89,94%)	13.657.665 (92,33%)	15.376.758 (91,93%)	17.067.115 (91,88%)
<b>TOTAL</b>	<b>14.240.991</b>	<b>14.792.614</b>	<b>16.727.089</b>	<b>18.576.280</b>

Fuente: Anuario Estadísticas Ministerio de Empleo y SS

Como podemos observar, año a año fue aumentando la contratación total en nuestro país. El aumento más marcado lo encontramos en la contratación temporal, representando ésta casi el 92% del total de contratos celebrados en el año 2015, hallándose la contratación indefinida en un escaso millón y medio de contrataciones.

A modo de resumen, a la vista de los datos arrojados, podemos apreciar y concluir que esta reforma no surtió los efectos esperados. Esto fue debido a que se partía ya desde el principio de unas tasas de desempleo muy elevadas, que rondaban el 20% del total de la población activa, al mismo tiempo que el empleo que se creó era de mala calidad, centrándose esta leve mejora en un gran aumento de la contratación temporal, en perjuicio de la indefinida.

Como conclusión, podemos decir que esta serie de reformas no han paliado la precariedad del mercado de trabajo español ya que actualmente nos encontramos con una tasa de desempleo que ronda el 14% (Datosmacro.com, 2020) y una tasa de temporalidad del 26,8% (EPA, 2020).<sup>2</sup>

## **2.2. La temporalidad en el sector público y privado**

La diferencia entre la temporalidad del sector privado y el sector público se ha ido reduciendo a lo largo de los años, hasta el punto de que actualmente el sector público supera al privado.

---

<sup>2</sup> Todos estos datos relativos a tasas los estamos tomando con referencia al año 2019, antes de la crisis sanitaria acaecida en este año 2020, ya que debido al coronavirus estos datos se han alterado radicalmente en un corto periodo de tiempo y no sería realista tomarlos de referencia.

**Gráfico 2. Tasa de temporalidad sector público y privado**



Fuente: INE, 2020

Como vemos en el gráfico 2, en la actualidad, el peso del empleo temporal es mayor entre los trabajadores del sector público que en las empresas privadas.

En el primer trimestre del año 2019, había en España 3.213.600 empleados en las administraciones y empresas públicas (EPA, 2020). De todos ellos, 862.800 tenían contrato temporal, lo que supone una tasa de temporalidad del 26,8%. En ese mismo trimestre, las empresas del sector privado contaban con 13,14 millones de asalariados, de los que 3,3 millones estaban contratados de forma temporal, lo que supone una tasa del 25,6%.

Este hecho no es la primera vez que sucede en la economía española ya que como podemos apreciar, si nos remontamos al año 2009, ocurre lo mismo, durante uno de los peores momentos de la crisis. Esto fue debido a que, en ese año, el sector público aún continuaba la inercia en la creación de empleo, pero el 91% de todos los nuevos contratos creados en ese año 2009 eran temporales. Por otra parte, en el sector privado se habían eliminado durante 2008 y 2009 casi 1,2 millones de empleos, la mayoría de ellos de carácter temporal.

Aunque esta tasa de temporalidad del sector público en el año 2009 del 26,5% es una de las más altas de la historia, no es la mayor, ya que, en el año 2006, en pleno crecimiento económico, había un 27% de trabajadores temporales públicos. Pero entonces, la eventualidad en el sector privado era del 36%. La falta de ofertas de empleo público durante los primeros años de la recuperación económica ha hecho que la mejoría del empleo desde 2014 haya sido claramente a través de puestos temporales. Como apreciamos en el gráfico anterior, entre el año 2012 y 2013 el empleo público se situó en mínimos históricos de tasa de temporalidad, pero debido a que también contó con el mínimo de personas asalariadas con 2.909.400 trabajadores. Desde esa fecha hasta la actualidad se han creado 304.200 empleos en el sector público, de los que 283.000 fueron contratados temporalmente. Esto supone que el 93% del empleo recuperado en las administraciones y empresas públicas es eventual (EPA, 2020).

Dentro de todos los trabajadores temporales del sector público, la mayor parte son interinos, que cubren la ausencia total o parcial del funcionario titular

de dicha plaza o la inexistencia de un trabajador para dicho puesto. El segundo colectivo con un mayor número de trabajadores temporales está formado por 294.200 empleados con contratos eventuales por circunstancias de la producción o por obra o servicio determinado (El País, 2019).

Como vemos en el gráfico 2, con la recuperación económica el empleo eventual volvió a aumentar. Desde 2014, el sector público aumentó la temporalidad en casi siete puntos porcentuales. Los sectores en los que se habla de una mayor temporalidad son la sanidad y la educación. Respecto a la sanidad, ésta presenta una tasa de temporalidad en el año 2019 del 42,2% mientras que en la zona euro es del 15% (Eurostat, 2019). El contrato eventual a tiempo completo se ha convertido en la fórmula de contratación más habitual del sector. Este tipo de convenios han aumentado del 29,3% en el año 2009 al 35,2% en el año 2019. También los eventuales a tiempo parcial aumentaron en esas fechas del 5% al 7%.

Algo parecido sucede también en el sector de la enseñanza, donde se observa que la cifra de afiliación a la Seguridad Social en educación alcanza su máximo en el mes de mayo, a partir del cual se produce una pérdida masiva de empleo hasta el mes de septiembre, una vez finalizadas las vacaciones escolares. Esta situación, que se repite cada año, se debe al “modus operandi” en la contratación del profesorado, basada en las necesidades del curso escolar y su despido en época de vacaciones estivales. Se estima que afecta a uno de cada cuatro docentes, que, trabajando en mayo, se encuentran en situación de desempleo en agosto (CCOO, 2019). Todo esto muestra la falta de estabilidad en las plantillas de profesorado, el aumento de la temporalidad y la precarización del trabajo docente, en un intento de ahorro por parte de la administración y las empresas dedicadas a la docencia en nuestro país.

Dentro del sector privado, los sectores más acusados por la temporalidad son el sector de la construcción y turístico. Nos centraremos en mayor medida en este segundo ya que es el sector que más riqueza aporta a la economía española en términos de contribución al PIB y empleo, aportando a la economía española un total de 176.000 millones de euros anuales, lo que representa el 14,6% del PIB además de 2,8 millones de empleos, lo que representa casi el 14% de todo el empleo existente en nuestro país (WTTC, 2019).

A finales del año 2019 se ha obtenido un aumento de la contratación indefinida de un 10,2%, la cual ha ganado terreno en un sector tradicionalmente muy inestable y con elevada temporalidad, mientras que el empleo temporal ha disminuido un 3,1%. Aun con todo esto, la tasa de temporalidad del año 2019 se ha situado en el 32%, seis puntos por encima de la media general de la economía.

Otro sector muy importante y con una elevada tasa de temporalidad en nuestro país es el de la construcción. Es el segundo sector que más aporta a la economía después del turismo, representando el 14% del PIB. La tasa de entrada al empleo temporal desde el no empleo en este sector se ha mantenido por encima del 90% prácticamente desde el año 2007. Es decir, más del 90% de los trabajadores que entran al mercado laboral a través de la construcción, lo hace con un contrato temporal. Además, el porcentaje de puestos temporales que se transformaron en indefinidos se quedó en el 8% a finales de 2018, frente

al 13% registrado antes de la crisis. Por último, las salidas de los empleados con un contrato temporal al paro supera, desde el año 2014, el 80% del total de salidas de asalariados en dicho sector (Banco de España, 2019).

### **2.3. Mercado de trabajo español vs mercado de trabajo UE respecto a la temporalidad**

La dualidad del mercado laboral español es una realidad, y las diferencias entre los que tiene un contrato de trabajo fijo y los que tienen uno temporal es cada vez mayor, por lo que se convierte en casi una fantasía el obtener un empleo indefinido hoy en día. España muestra en la actualidad la tasa de temporalidad más elevada de Europa y la explicación a todo esto es el uso que se hace en nuestro país del trabajo temporal. Mientras que en Europa la mayoría de los países usan este tipo de contrato temporal, en gran medida, para la cobertura de necesidades puntuales de producción en las empresas, en el nuestro se utiliza para cubrir puestos de trabajo que en teoría deberían ser indefinidos.

El fuerte aumento que padeció la economía española en el periodo 1994 a 2007 vino acompañado de un alto ritmo de creación de empleo y un moderado aumento de la productividad, sobre todo en sectores muy intensivos en mano de obra, como el sector de la construcción. Pese a este fuerte crecimiento del empleo, el mercado de trabajo reveló signos de ineficiencia ya que presentaba una elevada tasa de paro estructural, escasa reducción de la tasa de temporalidad o el escaso satisfactorio funcionamiento de las políticas activas de empleo. Al originarse la crisis en 2008, todas estas debilidades se pusieron de manifiesto. En España, a diferencia de otros países de la UE, se aprecia una elevada sensibilidad del empleo al crecimiento, lo que se traduce en una fuerte capacidad de reducir el desempleo en épocas de expansión, pero, por el contrario, en etapas de desaceleración económica, se tiende a aumentar mucho más la destrucción de empleo. Todo esto es debido a las debilidades del mercado de trabajo español, entre las que podemos encontrar:

- Elevada tasa de temporalidad
- Baja productividad
- Abundante inflexibilidad en el mecanismo de fijación de salarios
- Poca eficiencia de las políticas activas de empleo.

Como se ha comentado anteriormente, uno de los principales dilemas que hay en el mercado de trabajo español es la presencia de una excesiva segmentación entre trabajadores fijos y temporales, con unos grados de protección muy desiguales, que acaba provocando un elevado peso de los contratos temporales. El auge de este tipo de contratos en España se produce, como hemos indicado anteriormente, en el año 1984 cuando se introdujo el contrato temporal no causal, el cual una de sus principales características, era que presentaba una indemnización por despido mucho más reducida que el contrato indefinido. Esa reforma suavizó el desempleo de larga duración, pero hizo que el empleo fuera más sensible a los ciclos económicos. Como ejemplo de lo explicado, en el inicio de la crisis en 2007 la tasa de paro español aumentó doce puntos porcentuales, que difiere con los tres puntos que se registró en la UE-27.

Además, podemos decir que España no ha solventado los problemas asociados a su modelo laboral durante la última década ya que la temporalidad y precariedad es aún uno de los ejes más característico que retrata el mercado de trabajo en nuestro país.

En 2008, el porcentaje de trabajadores con contratos de corta duración en la Unión Europea era del 14,1%, menos de la mitad que España. A cierre de 2018, la media comunitaria no se ha movido, lo cual nos aleja aún más con casi 13 puntos de diferencia (27%) de la temporalidad que se experimenta en el resto de la región (Eurostat, 2019).

En cuanto a la tasa de temporalidad entre la población más joven trabajadora, como hemos destacado anteriormente, España presenta unos datos muy poco optimistas, lo que hace que nuestro país sea líder de toda la UE en la tasa de temporalidad entre la población trabajadora de entre 15 y 24 años. Siete de cada diez personas ocupadas de esa edad tiene un empleo de corta duración, un ratio treinta puntos superior a la media de la Unión Europea.

Otro aspecto a contrastar es la diferencia entre la temporalidad entre los jóvenes españoles y los de los demás países europeos, ya que como hemos dicho en el apartado anterior, en nuestro país la tasa de temporalidad entre jóvenes es del 71,2%, es decir, un 64% superior a la de la UE (43,3%). Entre los asalariados de mediana edad, de 25 a 49 años, la tasa de temporalidad española también es más alta que la de la UE, un 28% frente a un 13,1%. Ocurre lo mismo con los asalariados mayores.

Por niveles de estudios, en lo que a temporalidad se refiere, los datos siguen el mismo camino que los explicados anteriormente ya que las diferencias entre España y la UE son de más del doble en los asalariados con estudios medios, de casi el doble en los que tienen estudios superiores, y de un 43% en los que han cursado estudios básicos.

Como conclusión de este bloque, podemos decir que España debe ponerse las pilas cuanto antes si quiere progresar como país, tanto económicamente como socialmente ya que actualmente presenta las mayores tasas de paro, temporalidad y empleo temporal entre los jóvenes de toda la UE. Debido a estos malos resultados, una de las instituciones más importantes a nivel europeo como la Comisión Europea ha advertido a España en diversas ocasiones por la alta temporalidad del empleo y el uso irresponsable que se hace de los contratos temporales, los cuales se emplean ampliamente en todos los sectores, incluidos aquellos que presentan poca estacionalidad. Además, España no ha cumplido los objetivos de empleo propuestos por la Estrategia Europea 2020 en materia de puestos de trabajo, la cual obliga al Gobierno a alcanzar una tasa de empleo del 74% en la población de entre 20 y 64 años, dato que queda muy alejado del reflejado a finales del año 2019, el cual presentó una tasa de empleo del 67,7% (EPA, 2019).

#### **2.4. La temporalidad como factor de riesgo psicosocial. Concepto y clasificación de factores de riesgos psicosociales.**

Como vamos a exponer en esta última parte del bloque, el empleo precario en numerosas ocasiones está relacionado con el deterioro de la salud y seguridad humana de los trabajadores y con un mayor riesgo de una serie de diversos problemas psicosociales.

Tradicionalmente, a lo largo de los años, se han tenido en cuenta los factores físicos, químicos o biológicos como el centro de la amenaza para la salud de los trabajadores y se ha venido reconociendo que estos factores son los causantes de la mayor parte de accidentes y enfermedades laborales. Pero en los últimos años estamos presenciando a una transformación del escenario en el ámbito laboral que hace que aparezcan nuevos desafíos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Pero además de ser un problema a nivel de salud y seguridad, también lo es a nivel social, ya que este tipo de empleo y de contratos precarios tienen un fuerte impacto por ejemplo en la exclusión social que puedan sufrir una gran cantidad de estos trabajadores, ya que está perjudicando a determinados grupos sociales que antes de la crisis se hallaban integrados laboral y socialmente. Y es que la creciente precariedad laboral limita el acercamiento de las personas a ciertos estados de bienestar social y derechos sociales. Y es que, el hecho de no contar con un empleo, o de tenerlo, pero a través de un contrato precario, multiplica por 2,5 el riesgo de vivir situaciones de exclusión social (FOESSA, 2020).

Además, también a nivel social, la precariedad laboral afecta a otros aspectos como la disminución de la tasa de natalidad, ya que el trabajador obtiene bajos ingresos o beneficios de desempleo y pensiones, lo que puede ser perjudicial a la hora de tener la oportunidad de formar una familia

Las formas de empleo no estándar normalmente están relacionadas con la inseguridad laboral. La inseguridad laboral y el aumento del estrés en el trabajo debido a la precariedad laboral pueden afectar negativamente la salud y la seguridad de los trabajadores. Además, los trabajadores en este tipo de contratos se encuentran más indefensos que los trabajadores permanentes, ya que generalmente realizan los trabajos más peligrosos, trabajan en condiciones más pobres y están sujetos a menos capacitación en seguridad y salud ocupacional que puede incrementar el riesgo de accidentes laborales (UGT, 2020).

Para ello vamos a analizar los posibles factores y riesgos psicosociales producidos por la temporalidad laboral y trataremos de entablar una relación entre ellos. En primer lugar, haremos un breve resumen del concepto de factor de riesgo psicosocial y más adelante nos centraremos en los que afectan a la temporalidad.

Para fomentar una apropiada actividad preventiva en el ámbito de los riesgos psicosociales es importante conocer, comprender y diferenciar el significado de algunos conceptos básicos.

Una de las primeras citas en la que se abordaba el tema de los factores psicosociales fue un documento de la OIT y planteaba la siguiente definición: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, junto con las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986).

Estos factores originan la posibilidad de que un trabajador padezca un determinado daño derivado del trabajo que realiza, es decir, establecen un riesgo para la integridad y salud mental y psicológica de los empleados de una organización. A estos posibles daños que pueden manifestarse, se les denominan riesgos psicosociales.

Una de las características de los factores psicosociales es que pueden ser tanto factores de riesgo como factores de salud, depende del contenido que presente el factor y de la interacción entre la experiencia y la percepción que del mismo tengan los trabajadores. A lo largo de este último bloque, nos centraremos en los factores psicosociales que presenta la precariedad laboral, particularmente la temporalidad laboral, como factores de riesgo y las manifestaciones que tiene sobre el trabajador.

Continuando con los conceptos básicos, a continuación, vamos a exponer la definición que se da de factores de riesgos psicosociales que son aquellas condiciones presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar negativamente tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (INSST, 2020).

Un factor psicosocial de riesgo por sí solo es complicado que genere daños en la salud del trabajador. Lo más usual es que distintos factores se presenten de forma conjunta, originando una patología. Es entonces cuando hablamos de riesgo laboral, ya que existe “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo” (art. 4 LPRL).

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018):

1. Se alargan en el espacio y el tiempo: engloban un ámbito más extenso porque no se puede acotar la cultura organizacional o el liderazgo en la empresa.
2. Dificultad de medir o cuantificar.
3. Perjudican a otros riesgos.



4. Poseen insuficiente cobertura legal: los límites son difusos y las empresas no saben a qué ceñirse.
5. Están moderados por otros factores.: los riesgos psicosociales están regulados por la propia percepción del trabajador y por su experiencia personal.
6. Dificultad de intervención

La organización de los factores de riesgos psicosociales puede ser muy variado y de hecho cada sistema de evaluación adopta una visión diferente ya que existen diferentes planteamientos teóricos al respecto.

A modo de ejemplo figurativo planteamos la clasificación efectuada por el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA) (INSST, 2020):

- Contenido del trabajo: monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables.
- Carga y ritmo de trabajo: carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
- Tiempo de trabajo: horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- Participación y control: falta de participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el método o el ritmo de trabajo, inseguridad contractual.
- Cultura organizacional: comunicaciones escasas, apoyo deficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
- Relaciones personales: aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.
- Rol: ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
- Desarrollo personal: escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.
- Interacción casa-trabajo: problemas de la doble asistencia, conflicto de exigencias.

El empleo precario, y más en concreto el empleo temporal, está fuertemente relacionado con multitud de estos tipos de factores psicosociales, como el contenido del trabajo, la carga y el ritmo de trabajo, el tiempo de trabajo (turnos), el control del mismo, la cultura y la función de la organización, las relaciones interpersonales, el apoyo en el trabajo, etc.

## **2.5. Factores de riesgos psicosociales relacionados con la temporalidad laboral**

El objetivo de este apartado es vincular los factores de riesgos psicosociales existentes en el marco laboral con la temporalidad laboral tan presente en los empleos de nuestro país.

Como hemos dicho anteriormente, podemos relacionar la temporalidad con numerosos factores de riesgos psicosociales expuestos en el apartado anterior.

El aumento imparable que viene sufriendo España durante los últimos años de la contratación temporal suele traer una mayor precarización de determinados segmentos del mercado laboral, una mayor inseguridad en el empleo y deterioro de las condiciones de trabajo.

La crisis económica española que vivimos hace unos años y que todavía seguimos sufriendo, interviene en los factores de riesgo psicosociales de la inseguridad y el estrés laboral ya que los trabajadores ven como las condiciones de sus puestos de trabajo se modifican. La alta tasa de paro sufrida en los últimos años y la alta tasa de temporalidad han desembocado en una elevada precariedad laboral que afecta al trabajador, el cual ya no tiene una seguridad respecto al mantenimiento de su puesto de trabajo. Es lógico pensar que la incertidumbre de no saber qué ocurrirá cuando concluya el contrato temporal representa un estresor en la vida del trabajador.

Ante la inseguridad sobre el futuro laboral o las dificultades para constituir y consolidar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo, parece lógico pensar que la temporalidad y la precariedad laboral puedan provocar un aumento del sufrimiento y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de las personas bajo esta situación.

La unión de temporalidad y parcialidad en la contratación aproximan a los trabajadores que las sufren a la precariedad, debido a sus numerosos inconvenientes. De esta forma, en relación con los riesgos laborales podríamos destacar que las personas contratadas temporalmente a tiempo parcial:

- Presentan más inconvenientes en general en cuanto a su desarrollo profesional tanto dentro como fuera de la empresa. Esta inestabilidad origina entre los trabajadores temporales un mayor estrés laboral que los trabajadores indefinidos.
- Muestran un índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral 1,7 veces mayor que el de los indefinidos (INSST, 2019). Y es que está comprobado que tanto la temporalidad como la parcialidad repercuten en la siniestralidad ya que obstaculiza la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Pero no nos centraremos en esta relación entre precariedad y accidentes laborales ya que existen numerosos trabajos e informes respecto este tema.

Pero hay que añadir que no solo los accidentes laborales pueden ser mortales, sino que los infartos y derrames cerebrales son la principal causa de muerte durante la jornada laboral en nuestro país, y éstos pueden ser originados por los riesgos psicosociales. El empeoramiento de las circunstancias de trabajo ocasiona sobrecarga, estrés, presiones de tiempo, impide la conciliación de la vida laboral y familiar y todo esto influye negativamente en la salud de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2019).

### **2.5.1. La inseguridad laboral**

En este apartado nos vamos a centrar en uno de los factores de riesgos psicosociales más importante relacionado con la temporalidad laboral.

La inseguridad laboral podría definirse como una preocupación genérica acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza observada de características de trabajo diferentes, tales como el lugar que se ocupa dentro de una organización o las oportunidades de carrera (IEPP, 2019).

La inseguridad laboral se tiene en cuenta como una amenaza porque se refiere a la anticipación de un suceso estresante como es la pérdida del puesto de trabajo, además de ir acompañada de incertidumbre y falta de control al igual que puede originar reacciones negativas ya que debido a la posible pérdida del empleo se ven amenazadas funciones psicológicas, económicas y sociales vinculadas con el trabajo.

Como podemos apreciar podemos establecer una relación entre inseguridad laboral y temporalidad laboral, la cual afecta negativamente a los diferentes elementos de la inseguridad laboral, ya que es normal que un trabajador temporal presente una mayor inseguridad laboral respecto a su trabajo que el indefinido, al contar con un contrato delimitado en el tiempo y de poca duración temporal.

Dentro de la inseguridad laboral el tipo de contrato es uno de los indicadores más significativos. Cuando el contrato tiene menor seguridad y cubre un tiempo más corto, los índices de inseguridad laboral son más altos. Dentro de estos términos, el contrato temporal es el que está relacionado con mayor inseguridad (ITSS, 2019).

Los datos indican que existen evidencias de que la inseguridad laboral va ligada a malestar psicológico, niveles bajos de salud general, depresión y ansiedad, aumentando los problemas para la salud y seguridad. La exposición a la inseguridad laboral percibida provoca un incremento del riesgo de padecer problemas de salud mental, un incremento del riesgo de padecer mala salud general y experimentar problemas de sueño (ISTAS, 2016).

El miedo a perder el trabajo, la inseguridad en el mismo y el carente control sobre elementos del propio contrato se han convertido en características del trabajo actual. La incertidumbre del futuro es una de las mayores fuentes de ansiedad y miedo, especialmente cuando no son exclusivamente personales, sino que incluyen también a la familia. Este tipo de preocupación y sus efectos tiene consecuencias tanto en la salud física como en la mental de los trabajadores.

En cuanto a la apreciación de inseguridad laboral de los trabajadores temporales y la de los trabajadores permanentes, encontramos que éstos tienen niveles más bajos de inseguridad laboral. A esto hay que añadir, que los trabajadores con una mayor antigüedad laboral, es decir, los trabajadores que no son temporales, muestran niveles menores de inseguridad laboral.

Asimismo, los empleadores destinan en mayor medida determinadas prácticas de recursos humanos a los trabajadores permanentes que a los temporales, como la evaluación del desempeño, la oferta de formación y desarrollo o la remuneración unida a la evaluación del desempeño (INSHT, 2015), por lo que los trabajadores temporales se pueden sentir desplazados y no

arropados por su empresa, lo que les puede llevar a hacer pensar que ésta no cuenta con ellos para largo plazo, lo que contribuye a la inseguridad de seguir desarrollando el puesto de trabajo en los años posteriores.

### **2.5.2. El estrés laboral.**

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial por excelencia y más global de todos porque actúa como respuesta universal ante los factores psicosociales de riesgo.

Lo podemos definir como un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos desfavorables o perjudiciales del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos (CE, 2019). Ante los agentes estresores, las personas estimulan una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento capaz de causar enfermedades físicas y psicológicas.

El estrés es la categoría general de respuesta del organismo a las amenazas que recibe y a las percepciones de riesgo que sufre, y que puede tener diferentes modalidades y no sólo una respuesta genérica a los factores que suponen una dificultad, un reto o una amenaza, por lo que es muy complicado de determinar y medir.

Como hemos señalado anteriormente, el estrés laboral es un factor psicosocial muy importante ya que es el causante de la mayoría de las bajas laborales que se producen, y es que casi una de cada tres bajas laborales (30%) está asociadas al estrés laboral (INE, 2019) y un 62% de los trabajadores han incrementado su nivel de estrés en los últimos años debido a la crisis económica, una mayor carga de trabajo, los continuos reajustes de plantilla o la inseguridad laboral (AEEMT, 2017).

Debemos señalar que, en numerosas ocasiones, estos dos apartados que estamos viendo, es decir, inseguridad laboral y estrés, están asociados ya que el 72% de los trabajadores achacan el estrés a la inseguridad laboral (ENCT, 2015).

No existe una legislación específica acerca del estrés laboral, pero sí existen planteamientos legales laborales generales que aluden a los límites de la carga de trabajo. La jurisprudencia española en diferentes actuaciones ha considerado al estrés como causa de diversos trastornos conductuales y personales. Ante la imposibilidad legal de incluirlo como enfermedad profesional, la jurisprudencia ha optado por considerarlo accidente laboral, un daño a la salud causado por el trabajo.

Resultado de todo lo expuesto, el estrés es un riesgo psicosocial de tipo general, fruto y consecuencia de los factores psicosociales de estrés surgidos en la organización (EuroFound, 2005), que provocan en el trabajador perturbaciones en su salud, tanto a nivel individual como organizacional. Como hemos señalado anteriormente, es una de las causas de baja laboral más significativas actualmente, que está considerablemente extendido y en aumento.

Las personas con contrato temporal se ven más forzadas a trabajar a gran velocidad que las indefinidas, 41% respecto al 32% (INSHT, 2016). Por tanto, podemos considerar una mayor carga de trabajo mental que puede acrecentar su estrés y manifestarse, aunque sea de forma indirecta, en una mayor posibilidad de materializarse en accidente de trabajo y en otras patologías no traumáticas que puedan lesionar su salud. Incluso consecuencias relacionadas con riesgos psicosociales que puedan padecer, tales como trastornos del sistema cardiovascular, digestivo, insomnio, etc.

Además, en cuanto a datos de la gestión y distribución del tiempo de trabajo tenemos que señalar que los trabajadores temporales realizan, con mayor frecuencia que los indefinidos, semanas de 48 o más horas (14% y 9%, respectivamente), con el consiguiente aumento de carga de trabajo, tanto física como mental.

La desigualdad entre la clase de contrato tiene consecuencias para el bienestar de los empleados y también para el salario ya que España es el país con más diferencias en la UE en cuanto a sueldo se refiere (un 36,6% menos de media los temporales) (INE, 2016) entre ambos tipos de empleados. Los indefinidos obtienen más formación, se les propone la oportunidad de manifestar su opinión a la compañía de forma más frecuente que los temporales y están más protegidos frente a las situaciones de acoso (El País, 2011). En materias tales como un trabajo moderadamente estable, oportunidades de progresar e intervenir en la toma de decisiones, las empresas efectuaron estas promesas a los trabajadores temporales en un 18% menos que a los permanentes. También, el nivel de cumplimiento es superior al de los empleados permanentes en lo que se refiere a aceptar un traslado interno o elaborar voluntariamente labores que no forman parte del puesto.

Los riesgos psicosociales más relacionados con los trabajadores temporales son la falta de apoyo social, la falta de control en el trabajo y el bajo salario. En relación al control sobre diferentes aspectos del trabajo, los empleados temporales presentan menor posibilidad de escoger días de vacaciones o días libres, modificar el método del trabajo, alterar el ritmo u orden de trabajo y el reparto o duración de las pausas (INSHT, 2015).

Estas circunstancias secundan los estudios clásicos de estrés laboral, ya que estar expuesto a altas demandas (exigencias de atención, repetitividad y complejidad de las labores) y recompensas bajas o inestables (inestabilidad en el empleo) componen una situación desfavorable desde el punto de vista psicosocial.

## **BLOQUE 3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

Dedicamos estas últimas líneas a repasar las principales conclusiones obtenidas durante nuestra investigación. En primer lugar, veremos las más generales y posteriormente nos centraremos en aquellas más específicas de los factores psicosociales relacionados.

### **3.1. Conclusiones generales**

Una vez concluido el presente trabajo, cabe destacar la importancia que tiene la temporalidad en nuestro país, y su relación con los factores psicosociales que pueden sufrir los trabajadores afectados.

Nuestro país presenta en la actualidad unos valores muy elevados de temporalidad y parcialidad, por lo que se debe estudiar estos conceptos y cómo afectan a los trabajadores que la sufren.

El primer bloque se centra en analizar los conceptos de temporalidad y parcialidad y la diferencia entre una y otra.

La tasa de temporalidad la podemos definir como el cociente entre el número de asalariados con contrato temporal y el número total de asalariados. En cuanto al coeficiente de parcialidad lo podemos describir como el porcentaje que representa la jornada realizada por el trabajador, respecto a la jornada que realiza un trabajador a tiempo completo comparable.

Además, se explica la evolución que ha sufrido la temporalidad a lo largo de los últimos años, así como sus características más importantes que definen dicho concepto, entre las que destacamos sus elevados ratios en comparación con el resto de la UE, además de su diferencia entre determinados grupos colectivos.

En cuanto a la evolución podemos decir que la temporalidad se dispara en los años 80 debido a los sectores productivos que había en la época, los cuales la demandaban y la utilizaban como componente fundamental de su competencia vía precios. Dicha temporalidad en la contratación se afianza en los 90 hasta el año 2008 donde, debido a la crisis económica sufrida, se reduce la tasa al prescindir de estos trabajadores temporales. Pero esta disminución es solo puntual y a partir del año 2014 se vuelve a incrementar significativamente debido entre otras cosas, al auge del sector servicios y en particular del sector del turismo.

Por último, en este primer bloque, ponemos de manifiesto las posibles causas y consecuencias que tiene la elevada temporalidad en nuestro país. Entre las causas principales podemos destacar que desde el año 1984, la normativa constante respecto a la contratación temporal es una característica propia del sistema de relaciones laborales español. La alta incidencia de la temporalidad en nuestro país es el fruto de diferentes factores como son el escaso control efectivo del fraude en los contratos temporales estructurales o la convergencia de un impulso normativo temprano de la contratación temporal y la producción de unas prácticas empresariales de gestión laboral precarias que no han sido convenientemente controladas o sancionadas.

En el bloque dos, tras repasar los conceptos fundamentales de temporalidad y todo lo relativo a ella, nos centramos en el presente y como afecta dicha temporalidad a los diferentes trabajadores actualmente. Pero para llegar hasta aquí, en primer lugar, debemos hacer referencia a las diversas reformas laborales llevadas a cabo por los diferentes gobiernos durante los últimos años, y las consecuencias que tuvieron para la temporalidad, centrándonos especialmente en las dos últimas llevadas a cabo, la de los años 2010 y 2012, realizadas ambas después de la crisis económica y las cuales tenían el objetivo de reducir la alta tasa de paro existente. Como conclusión a este apartado, podemos decir que esta serie de reformas no han alcanzado el objetivo que buscaban conseguir ya que no han paliado la precariedad del mercado laboral español ya que en la actualidad nos encontramos con unas tasas de desempleo y temporalidad muy elevadas en comparación con nuestros países vecinos.

A continuación de esto, llevamos a cabo un estudio de la temporalidad tanto en el sector privado como el público y cómo ésta ha ido evolucionando a lo largo de los años en cada uno de los sectores, llegando actualmente a superar por segunda vez en la historia la temporalidad del sector público a la del privado. A todo esto, añadimos dos ejemplos de los sectores productivos más importantes en nuestro país, como son el sector del turismo y de la construcción, los cuales son los que más valor aportan al PIB y los cuales se caracterizan por presentar una temporalidad histórica muy elevada.

Igualmente haremos referencia a los colectivos más afectados por la temporalidad en nuestro país, entre los que se encuentran principalmente las mujeres, los extranjeros que llegan a nuestro país y la población más joven y estudiaremos las causas que llevan a estos colectivos a ocupar los primeros lugares en cuanto a temporalidad se refiere.

Por último, para terminar este bloque, estudiaremos la diferencia entre el mercado de trabajo español y el de la UE respecto a la temporalidad existente en uno y otro y veremos que, según los resultados y datos analizados, España se encuentra a la cola de toda la ya que presenta las mayores tasas de paro, temporalidad y empleo temporal entre los jóvenes de toda la UE.

Para finalizar el apartado de conclusiones generales decir que el crecimiento de la contratación temporal y parcial, nos hace entrever de cara al futuro que los problemas de precariedad laboral se incrementarán en España. El mercado laboral actual de nuestro país se caracteriza por una mayor segmentación entre los trabajadores, un volumen de desempleo y de temporalidad muy elevado, en comparación con los países de nuestro entorno, que muestran el bajo volumen de empleo existente para la población en edad de trabajar. A esto hay que agregar la creciente precarización del sector público, el cual lleva desarrollando en los últimos años unas prácticas de gestión laboral precarias, vistas antes solamente en el sector privado.

Por tanto, se puede prever que la tasa de temporalidad volverá a sus niveles más elevados vistos en los años anteriores según se vaya recuperando el empleo y la clase empresarial fije sus estrategias habituales, las cuales estiman la fuerza de trabajo como un coste a minimizar y no como una inversión a medio y largo plazo.

### **3.2. Conclusiones específicas**

Comenzamos el bloque tres explicando el concepto de factor de riesgo psicosocial, así como sus principales características comunes que presentan todos ellos y una clasificación con los principales factores de riesgos existentes.

Más adelante, vinculamos la temporalidad laboral con los posibles factores de riesgos psicosociales que presenta y para ello ponemos dos ejemplos de los factores de riesgo más importantes que presenta la temporalidad laboral, que son la inseguridad laboral y el estrés. Como hemos visto a lo largo del último bloque de este trabajo, estos dos factores psicosociales presentan un mayor riesgo y perjuicio para los trabajadores temporales, en comparación con los indefinidos.

El estrés laboral se define como el patrón de reacciones a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo. Es la reacción más conocida ante una situación psicosocial inapropiada, además de ser uno de los motivos que mayor número de bajas laborales ocasiona, siendo la principal causa de absentismo y baja laboral. Se calcula un coste anual para el conjunto de la UE de unos 20.000 millones de euros (EU-OSHA, 2019).

Tanto la inseguridad laboral como el estrés han ido cobrando protagonismo en el aspecto laboral durante los últimos años. La crisis económica que vivió y sigue viviendo nuestro país es un factor que condiciona y deteriora las condiciones laborales ya que muchos trabajadores aceptan trabajos con malas condiciones, lo que aumenta la precarización. Estas malas condiciones laborales y contratos precarios lo que provoca son inseguridad laboral y estrés por el miedo a perder el trabajo.

No podemos olvidar que este tema afecta en gran medida a nuestro país ya que la precariedad laboral en España es una de las más altas a nivel europeo. Unos 4,35 millones de asalariados muestran un contrato temporal en España en el año 2018, lo que conlleva una tasa de temporalidad, como hemos visto a lo largo del trabajo, del 26,8%, la cual no ha mejorado en los últimos años ni después de numerosas reformas llevadas a cabo por los diferentes gobiernos, por lo que en mi opinión deberían evaluarse los resultados de las reformas laborales no solo en relación al empleo sino también respecto a su impacto sobre la salud, ya que estas reformas no han conseguido lograr el objetivo que buscaban y por el contrario, han incrementado las condiciones precarias en el mundo laboral. La precariedad laboral genera trastornos en la salud de los trabajadores ya que puede considerarse como un estresor entre los factores psicosociales del trabajo, llegando a presentar características similares al desempleo, ya que prácticamente las dos situaciones imposibilitan la construcción de un proyecto de futuro.

### **3.3. Propuestas para mejorar la situación de los trabajadores temporales**

En este apartado nos vamos a centrar en proponer propuesta de mejora para disminuir la temporalidad laboral en nuestro país, así como para disminuir el impacto sobre los trabajadores temporales de los factores de riesgo psicosocial.

En cuanto a medidas para reducir la temporalidad se refiere, en los últimos años han aparecido un gran número de ellas y de una gran variedad. Entre las más importantes podemos destacar:



- Para terminar con la alta dualidad que presenta nuestro mercado laboral, se debe disminuir la variedad de contratos temporales, reforzar la relación entre cada contrato temporal y la causa por la que se firma dicho contrato e igualar la protección entre fijos y temporales. Otra propuesta que está ganando peso en los últimos años es la proposición de que todos los contratos sean indefinidos, aunque creo que en la actualidad es casi imposible ya que existen numerosos contratos temporales y muy diversos y esto supondría un gran coste para las empresas.
- Terminar con el fraude en los contratos temporales y con sus incentivos, igualando el coste de despido de los indefinidos, además de establecer una mayor seguridad jurídica en la razón objetiva para el despido para evitar su uso desmesurado. Conviene mayor contundencia en la lucha contra el abuso de los contratos cortos, como por ejemplo en las administraciones públicas o en la sanidad o educación pública, ya que los contratos deberían ser fijos cuando las empresas gozan de perspectivas de demanda estables, como es el caso.
- Penalizar más las cotizaciones a la Seguridad Social de los contratos temporales, para que se hagan más indefinidos, así como la persecución desde la inspección de trabajo y los sindicatos del encadenamiento de contratos temporales. La negociación colectiva debe incidir en la promoción del contrato indefinido y que los empleados con dos o tres contrataciones llevadas a cabo por una empresa se hagan fijos, para evitar así el abuso de este tipo de contrataciones.

Como reflexión en cuanto a temporalidad se refiere, debo decir que creo que no se actúa con suficiente intensidad contra el abuso en la contratación temporal ya que no se insiste en recuperar la causalidad de la contratación temporal, siendo la tónica general hoy en día la contratación temporal para casi cualquier tipo de primer contrato en una empresa, dando prácticamente igual el puesto que se vaya a desarrollar, ya que podemos apreciar que en numerosas ocasiones las empresas acuden a la contratación temporal de diferentes trabajadores para cubrir sucesivamente un mismo puesto de trabajo. Son insuficientes las medidas que exclusivamente corrigen el encadenamiento de contratos con un mismo trabajador, aunque se haya mejorado su regulación o incrementado ligeramente y a largo plazo la indemnización de los contratos temporales. Se debe acabar con el abuso y el mal uso que se hace de este tipo de contrato, con mayores acciones de la inspección de trabajo y sanciones más elevadas para las administraciones o empresas que incumplen las condiciones, ya sean públicas o privadas. Existe una excesiva flexibilidad en la contratación debido al gran número de tipos diferentes de contratos temporales existentes, lo que facilita este tipo de contratación a los empresarios, los cuales pueden escoger un tipo u otro dependiendo las condiciones que mejor les convengan.

Con el paso del tiempo y debido principalmente a la poca efectividad de las reformas laborales llevadas a cabo en los últimos años, se está dejando pasar la oportunidad de encauzar la contratación hacia la estabilidad, algo que resulta sustancial para el futuro de nuestro sistema productivo, el cual requiere asegurar un empleo de más calidad en un entorno productivo de mayor valor añadido

En cuanto a medidas para reducir el impacto de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores temporales podemos encontrar:

- Cambio parcial del modelo regulador de los riesgos psicosociales: Nuestro país cuenta con un modelo regulador centralista ya que las decisiones vinculantes provienen del estado central, otorgando a las CCAA el poder de desarrollar propuestas y líneas de actuación favorecedoras, pero no de obligado cumplimiento. Además, se debe suministrar mayores mecanismos a los representantes legales de los trabajadores para impulsar el consenso con los empresarios para fomentar un mayor compromiso con la protección de la salud mental de los trabajadores, poniendo especial énfasis en los siguientes colectivos: mujeres, menores de 35 años, trabajadores por cuenta ajena, con contrato temporal y parcial, los cuales, todos ellos, son los que presentan mayor falta de información sobre riesgos laborales y sus respectivas medidas, por lo que son donde mayor protección se tendría que tener . En mi opinión se debería transformar parcialmente el mecanismo de protección de riesgos en nuestro país, descentralizando la capacidad de crear disposiciones para que se ajusten de manera más exacta y eficiente a la problemática de sectores y colectivos específicos, siempre dentro de la coordinación con la LPRL.
- Fortalecimiento de la presencia de los riesgos psicosociales como elemento dispuesto de ser prevenido y reparado mediante la incorporación de una referencia completa a los riesgos psicosociales en la LPRL, así como la existencia de una relación entre determinadas situaciones en las que se puede encontrar un trabajador, como por ejemplo, una situación de contrato temporal o parcial, y los factores psicosociales más comunes que puede provocar dicha situación, para que de esta manera los encargados puedan garantizar una protección más rápida y eficaz.

## **BLOQUE 4. BIBLIOGRAFÍA**

### **MANUALES Y MONOGRAFÍAS**

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2019):  
Monográfico trabajadores temporales y prevención de riesgos laborales.  
Edición Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

### **LEGISLACIÓN**

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269 de 10 de noviembre de 1995).

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

RESOLUCIÓN, de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva. Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral (BOE nº 64 de 16 de marzo de 2005).

### **DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS OFICIALES**

BBVA DOCUMENTO DE TRABAJO nº11/30 (2011). Desempleo juvenil en España: causas y soluciones Recuperado de [https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/mult/WP\\_1130\\_tcm346-270043.pdf](https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/mult/WP_1130_tcm346-270043.pdf)

UGT ESTUDIO nº 3 DE LA TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL (2019). Recuperado de [https://www.ugt.es/sites/default/files/191118\\_una\\_fotografia\\_de\\_la\\_temporalidad\\_y\\_parcialidad\\_en\\_el\\_mercado\\_laboral\\_espanol.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/191118_una_fotografia_de_la_temporalidad_y_parcialidad_en_el_mercado_laboral_espanol.pdf)

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2020). Informe trimestral de análisis del mercado de trabajo nº 131/ diciembre 2019. Recuperado de [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/131/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/131/index.htm)

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (2020). Modalidades de contratos de trabajo: contrato temporal y parcial <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2006). Guía de actuación inspectora en factores psicosociales. Recuperado de [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Normativa\\_documentacion/Riesgos\\_laboral/7.1\\_GUIA\\_Factores\\_Psicosociales.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/7.1_GUIA_Factores_Psicosociales.pdf)

OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT (2012). Recuperado de <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas12%20Prevencion%20y%20actuacion%20psicosocial.pdf7>

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (2017). Exposiciones psicosociales laborales en España. Recuperado en <https://istas.net/sites/default/files/2019-04/INFORME%CC%81NEROYCLASE.pdf>

