

# **UNIVERSIDAD DE OVIEDO**

**Facultad de Comercio, Turismo y Ciencias Sociales Jovellanos**

## **TRABAJO DE FIN DE GRADO GRADO EN TRABAJO SOCIAL**

### **EL INCREMENTO DE LA PRECARIEDAD LABORAL DE LOS JÓVENES Y SU INFLUENCIA EN EL AUMENTO DE LOS PROBLEMAS DE SALUD MENTAL**

**AUTORA: Virginia Docampo Iglesia**

**Gijón, 25 de enero de 2022**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO FIN DE GRADO**

(de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.3 del Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el Reglamento sobre la asignatura Trabajo Fin de Grado de la Universidad de Oviedo)

D./D.<sup>a</sup> Virginia Docampo Iglesia, con DNI [REDACTED].

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo Fin de Grado titulado “El incremento de la precariedad laboral de los jóvenes y su influencia en el aumento de los problemas de salud mental”, que presento para su exposición y defensa, es original y he citado debidamente todas las fuentes de información utilizadas, tanto en el cuerpo del texto como en la bibliografía.

En Gijón, a 25 de enero de 2022

Firma:

## **RESUMEN**

La precariedad laboral es una realidad existente en nuestra sociedad y que, a pesar de las diferentes reformas laborales realizadas para paliar sus consecuencias, sigue vigente en la actualidad.

El aumento de los trastornos de salud mental en los últimos años, sobre todo a raíz de la crisis provocada por la COVID-19, ha dejado al descubierto la posible relación existente entre la precariedad laboral y la existencia de dichas enfermedades.

Por esto, este trabajo presenta, en primer lugar, una revisión de las distintas ideas existentes en torno al concepto de precariedad laboral, para posteriormente entender las principales reformas realizadas para solucionar sus consecuencias y en qué situación se encuentran los jóvenes frente al mercado laboral. Este colectivo es uno de los principales afectados por los factores que suelen considerarse determinantes para encontrarse en situación de precariedad, como son el trabajo a tiempo parcial y la temporalidad. Al mismo tiempo los jóvenes también se encuentran entre los grupos más propensos a padecer algunos tipos de trastorno de salud mental.

Metodológicamente, el análisis se completa con un trabajo de campo en el que se trata de verificar la directa relación entre la precariedad laboral y la salud mental (estrés, ansiedad y depresión) a través de los resultados derivados de la elaboración de una encuesta a personas jóvenes (entre 16 y 29 años) en situación de empleo activo.

### **Palabras clave:**

Precariedad laboral – Salud mental – Jóvenes – Temporalidad – Trabajo a tiempo parcial.

## **ABSTRACT**

Job insecurity is an existing reality in our society and that, despite the different labor reforms carried out to alleviate their consequences, to later understand the main reforms carried out to solve their consequences, still enforce today.

The increase in mental health disorders in recent years, especially in the wake of the COVID-19 crisis, has exposed the possible relationship between job insecurity and the existence of these diseases.

For this reason, this work presents, first, a review of the different existing ideas around the concept of job insecurity, to later understand the main reforms carried out to solve their consequences and where young people stand in the labor market. This group is one of the main affected by the factors that are usually considered determinants to find themselves in a

precarious situation, like part-time work and temporary job. At the same time, young people are also among the groups most likely to suffer from some types of mental health disorder.

Methodologically, the analysis is completed with a field work in which it is a question of verifying the direct between job insecurity and mental health (stress, anxiety and depression) through the results derived from the preparation of a survey of young people (between 16 and 29 years old) in an active employment situation.

**Key words:**

Precarious work – Mental health – Young people – Temporary job– Part-time work.

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>2. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>7</b>
<b>3. MEDIDAS ANTE LA PRECARIEDAD LABORAL EN ESPAÑA (1976-2021) .....</b>	<b>14</b>
<b>4. PRECARIEDAD LABORAL EN JÓVENES EN SITUACIÓN DE EMPLEO ACTIVO .....</b>	<b>21</b>
<b>4.1. Contextualización .....</b>	<b>21</b>
<b>4.2. Relación con la salud mental en jóvenes en situación de empleo activo .....</b>	<b>24</b>
<b>5. METODOLOGÍA DEL TRABAJO EMPÍRICO.....</b>	<b>26</b>
<b>6. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LA RELACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN JÓVENES Y LA SALUD MENTAL .....</b>	<b>28</b>
<b>7. CONCLUSIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>8. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>40</b>
<b>9. ANEXOS.....</b>	<b>43</b>
<b>9.1 Anexo I. Encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes en situación de empleo activo y la salud mental.....</b>	<b>43</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de fin de grado consta de una descripción y análisis de la acentuación de la precarización laboral en los últimos años y, sobre todo, de su importancia desde el inicio de la pandemia de la COVID-19, a rasgos generales entre el colectivo de jóvenes (entre 16 y 29 años) de España y, concretamente, en aquellos que se encuentran en situación de empleo activo.

La crisis producida por la COVID-19 ha puesto el foco nuevamente en la inestabilidad de los empleos, añadida a los bajos salarios, la economía sumergida, la incertidumbre de un futuro laboral y, en ocasiones, las malas condiciones en la que se encuentran los trabajadores, que dan lugar a una base de sociedad precarizada que no estaba preparada para sobrevivir a una crisis sanitaria y socioeconómica como la que actualmente se está produciendo. Esta situación ha dado lugar a que cualquier persona de esta sociedad pueda pertenecer al “precarizado”, pero cabe destacar la problemática de los jóvenes que se encuentran activamente en el mercado laboral.

Los jóvenes que se incorporaron al mercado laboral antes de la llegada de la pandemia ahora se encuentran con un futuro todavía más incierto si cabe. Esto se traduce en empleos con una remuneración del salario mínimo posible, medias jornadas con horas extras no pagadas, inestabilidad económica debido a la corta temporalidad de los empleos disponibles, las condiciones laborales en las cuales estos se desarrollan y la dificultad para conseguir un puesto de trabajo a pesar de que cada vez las personas están más formadas.

Las circunstancias anteriormente explicadas se suman al aumento masivo de problemas de salud mental derivados de la situación acontecida. Tanto la falta de información sobre la necesidad del cuidado de la salud mental a nivel social como la falta de recursos para poner solución siempre han sido el foco principal de este tipo de problemas pero, en esta ocasión, el análisis se centra en la relación existente entre la precariedad y dicha problemática y, más concretamente en el colectivo de personas jóvenes en situación de empleo activo en la etapa de crisis provocada por el COVID-19 puesto que, a raíz de este acontecimiento, esta relación se está dando más a conocer a nivel social.

El aumento ha sido, en gran medida, con respecto a los problemas de estrés, ansiedad y depresión, pero es muy destacable sobre todo el aumento de intento y muertes por suicidio debido a sus terribles consecuencias, y, los tres nombrados son pasos previos que, si no se controlan o cuidan, pueden desembocar en este terrible final. Los problemas de salud mental nombrados no tienen por qué ir ligados unos a otros, pero, debido a la situación social existente, son concatenados agravando así la situación de la persona y dificultando por tanto la búsqueda de soluciones para ella.

De acuerdo con lo descrito, el Trabajo de Fin de Grado se estructura de la siguiente forma: en primer lugar, se hace necesaria una depuración conceptual que nos permita identificar claramente las diferencias entre trabajo y empleo, así como reconocer los términos precariedad laboral, empleo y trabajo para, a continuación, relacionarlos con el ámbito de la precariedad laboral, conociendo así la definición de esta misma, de empleo y trabajo precarios y, finalmente del “colectivo” en el cual confluyen todas las consecuencias de estos términos, el precariado. Para aportar diversas perspectivas y poder observar con mayor claridad la concepción de este último término, se pondrán de relieve los diversos puntos de vista de Francia y España y, Reino Unido, debido a sus diferencias en la estructuración social y política y, por lo tanto, en la percepción de los conceptos nombrados.

Posteriormente, realizaremos un recorrido por la situación del empleo en España desde la primera ley establecida en el ámbito laboral en el año 1976, pasando por los hitos más relevantes de cara a poder contextualizar mejor la situación un contexto económico-laboral. Este apartado se centrará, sobre todo, en cómo las diferentes reformas laborales trataron de atajar la precariedad laboral existente, los intentos de solución y las diferentes crisis acontecidas y en cómo esto afectó (algunas de ellas de manera especial al colectivo de personas jóvenes). Se verá también cómo estas reformas fueron cambiando el modelo de precariedad laboral existente y el mismo concepto de “precariado”, para poder contextualizar hasta llegar a una nueva crisis laboral ocasionada en la cual nos encontraríamos antes de la llegada de la pandemia de la COVID-19.

En tercer lugar, analizaremos el contexto actual, debido a que la crisis económica provocada por la pandemia de la Covid-19 ha influido en todos los aspectos de la vida de las personas, incluyendo, por supuesto, el ámbito laboral y empeorando las condiciones de todos los implicados en el mercado laboral existente, lo que da lugar a un aumento de la precarización y de las personas pertenecientes al precariado. Tras esto, observaremos cómo los casos de salud mental han aumentado con respecto a las personas que sufren este tipo de trastornos y enfermedades relacionadas, centrándonos en cómo la situación laboral actual y su empeoramiento en las condiciones de los trabajos, ligada a la precariedad ya existente son condicionantes para que dicha situación de se cree.

En cuarto lugar, explicaremos la metodología utilizada para la realización de una encuesta (de elaboración propia) que intenta analizar, a través de una muestra de cien personas del colectivo de jóvenes en situación de empleo activo, cómo la precariedad laboral influye en la salud mental.

En quinto lugar, realizaremos un análisis de las respuestas más relevantes de la encuesta realizada, conectándolas con el resto del trabajo para así poder llegar al objetivo del trabajo

que es tratar de demostrar que existe una relación entre la precariedad laboral como factor influyente en la aparición de problemas y trastornos de salud mental en el colectivo de jóvenes. En último lugar, procederemos a destacar las conclusiones principales a las que se ha llegado tras el desarrollo de este análisis y teniendo en cuenta los resultados del trabajo de campo realizado.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Para poder determinar cómo ha afectado la precariedad laboral en cualquier ámbito, primero debemos tener en cuenta una serie de conceptos que, interrelacionados, dan lugar a un contexto en el cual nos moveremos posteriormente a través del análisis de datos e información.

En primer lugar, podríamos determinar que el concepto de precariedad puede ser abordado de dos maneras: “interpretando que implica «inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica» y que es «algún tipo de combinación de estos factores lo que identifica el empleo precario, siendo sus límites inevitablemente arbitrarios hasta cierto punto».” (Rodgers, citado en Laparra, 2006, pg.21).

Debemos tener en cuenta que esta definición es demasiado generalista, y, por esto, a lo largo de este apartado, se tratará de concretar para evitar la arbitrariedad en sus límites. Esta definición lleva a observar que se pueden dar diversas interpretaciones del concepto precariedad dependiendo, en primer lugar, del contexto en el que se encuentre, pudiendo vincularse tanto con cuestiones ideológicas, como con el ecosistema laboral y legal de los distintos países, o incluso con la percepción de la sociedad con respecto a este término.

Para este TFG, se ha seguido la clasificación de Barbier (2004), que utiliza en su análisis a Francia, España y el Reino Unido para ejemplificar tres aproximaciones al concepto de precariedad a partir de sus diferentes modelos sociales. De acuerdo con este autor, en Francia, el concepto de “*precarité*” tiene una larga tradición y está muy asentado tanto en la sociedad como en el ámbito político. Esto se debe principalmente a la existencia de normas que indican qué características son óptimas para considerar un trabajo como no precario. En España existiría un reconocimiento similar a Francia, basado en la norma social de empleo y con un consenso bastante aceptado sobre la temporalidad y el tipo de jornada, que marcaría la frontera de la precariedad, pero, en este caso, existen menos especificaciones con respecto a los límites. En el Reino Unido, en cambio, la distinción más habitual ha sido entre “*bad jobs*” y “*good jobs*”, lo que ha tenido su reflejo tanto en la percepción social como en la ausencia de una regulación laboral específica ya que no existe un término medio definido socialmente que pueda resultar equivalente al concepto de precariedad.

La tabla 2.1 resumiría todas estas cuestiones y permite centrar el análisis posterior y la comparación entre los tres países.

Tabla 2.1: Comparación de la perspectiva de la precariedad en diferentes países.

Elementos:	Francia:	España:	Reino Unido:
Uso de la precariedad laboral.	Si.	Si.	No.
Noción clave relevante.	Précarité.	Precariedad laboral (temporalidad).	No se encuentra especificado.
Relación laboral común.	Contrato permanente (duración indeterminada).	Contrato permanente (contrato indefinido).	Trabajo regular.
Normativa legal.	Código de trabajo.	Estatuto de los trabajadores.	No existente.

Fuente: elaboración propia a partir de Barbier (2004).

En base a la propuesta de Barbier (2004), Francia sería la cuna de esta definición debido al interés no solamente de investigadores sobre la precariedad, sino también por el debate sociológico existente que hace que el concepto de *“précarité de l’emploi”* tome una connotación polisémica, tomando así un significado u otro dependiendo de su función en los diferentes discursos políticos existentes en dicho país. Agnès Pitrou en 1978 fue una pionera en la utilización de este término con diversos significados, siendo para ella las características que definen la precariedad las siguientes: “precariedad o ausencia de competencias laborales” (que se traduce en condiciones laborales difíciles y salarios bajos, así como ausencia de perspectivas profesionales); “Recursos financieros escasos e irregulares”; “condiciones de vivienda inestables o insatisfactorias”; “problemas de salud”; “incertidumbre sobre el número futuro de niños”; “relativa falta de vínculos sociales” y un “equilibrio bastante precario en cuanto a la vida de la pareja.” (Pitrou, citada en Barbier, 2004, pg.5). Como bien indica el propio Barbier, esta primera definición fue avanzando hasta llegar a centrarse exclusivamente en el ámbito laboral, pero, aun así, se ha mantenido un intenso debate ideológico. Un ejemplo podrían ser la contraposición de ideas de Bordieu con respecto a las de Boltanski y Chiappello. Para el primero la precariedad está enmarcada en un lenguaje político y normativo, es decir, *“la précarité”* está en todas partes y tiene como resultado efectos colectivos que son más observables en el caso de los desempleados. Al igual que el desempleo, los rasgos comunes lo definen y la precariedad también afecta a quienes, aparentemente, se salvan de su influencia. “(Bordieu, citado en Barbier 2004, pg. 7). Para los segundos, en cambio, la precariedad es el conjunto de situaciones sociales existentes en un contexto capitalista, es decir, “la precarización resulta en una dualización de la fuerza laboral y de un proceso de

selección entre la fuerza laboral potencial, que ha seleccionado a los más aptos y rechazado a los menos empleables. Este proceso de selección se sustenta en una reducción general de la protección social para todos, incluso para los empleados protegidos. La precarización aparece entonces como una tendencia general de la sociedad que hace que los individuos sean más frágiles, aunque más libres de cierto control social.” (Boltanski y Chiappello, citado en Barbier, 2004, pg. 7).

Con relación al mercado laboral y su normativa y, teniendo en cuenta lo que indica Barbier (2004), Francia sería el país en el que la precariedad es más reconocible puesto que son las condiciones que no aparecen estipuladas en el Código de trabajo. Este se crea como tal en 1979 pero, se llevaban realizando cambios gradualmente desde 1920 a través de diversas disposiciones legales. Por esto, se puede determinar que, aunque el concepto como tal no esté regulado, sí lo están las condiciones que, si no se cumplen, estarían identificando las llamadas formas de empleo “particular” o precario.

En España se sigue un reconocimiento similar a Francia con respecto al concepto de precariedad laboral (o temporalidad) y con la relación laboral más asimilada como positiva y común de tipo contrato permanente (indefinido). “Así, prevalece un consenso más o menos explícito “(Barbier, 2004, pg. 11). En cuanto a la regulación, lo equivalente al Código de trabajo francés es la del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Finalmente podemos encontrar en el lado opuesto a los anteriores países a Reino Unido. En este, el concepto de precariedad no existe como tal, sino que se refieren a los denominados “*bad jobs*” que son los empleos que no cumplen las condiciones base que suelen tener los empleos más comunes en la sociedad (trabajos regulares). Por esto mismo, no existe una normativa legal que regule dichas situaciones y, por tanto, a nivel social y político tampoco se le da tanta repercusión a esta circunstancia.

Al margen de Barbier, Rodgers (1992), también identifica diversas dimensiones básicas de la precariedad que son la autonomía sobre el trabajo, la protección social contra el desempleo o la discriminación, la vulnerabilidad económica y la incertidumbre ante la continuidad del empleo. Como podemos observar, todas estas dimensiones giran en torno al desarrollo y las condiciones (negativas o positivas) en las cuales se realiza ese trabajo. Por ello, es necesario definir qué es el empleo a la vez que se diferencia de otro concepto relacionado pero confundido en muchas ocasiones debido a su utilización de forma coloquial, el trabajo.

El concepto de empleo se define (Panigo et al, 2014, pg. 11) como una actividad elaborada con el fin de obtener una contraprestación económica ya sea por parte de una persona por cuenta propia, un asalariado o un empleador y que puede desarrollarse en un ámbito mercantil o a través de actividades sin fines lucrativos. Por otro lado, estos mismos autores definen el

concepto de trabajo como “una actividad realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, la producción de un bien, o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad.”

El trabajo es una realidad diversa que no se puede identificar exclusivamente con la percepción de una retribución económica, pues existen, además, otras actividades necesarias, pero no remuneradas como la realización de las tareas del hogar o los cuidados de personas dependientes en el ámbito familiar. La identificación de estos dos conceptos ha implicado que tradicionalmente el trabajo haya sido considerado como la realización de una acción a cambio de una retribución económica Prieto (2007).

La no distinción de ambos conceptos no solamente desvirtúa e invisibiliza los trabajos no remunerados, sino que tiene también implicaciones en la percepción social de la precariedad, una confusión a la que contribuyen distintas organizaciones del trabajo y sus estadísticas. Un claro ejemplo sería que “La Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT) publica los principales resultados referidos a los Estados miembros con la denominación de Estadística de Empleo mientras que la OIT, con datos de todos o casi todos sus Estados miembros, lo hace en una publicación titulada Boletín de Estadísticas del Trabajo.” (Prieto, 2007, pg. 4). Lo relevante de este ejemplo es que las dos publicaciones analizan lo mismo, el empleo y las diversas actividades relacionadas con este.

Aparte de la definición en sí de cada concepto y su utilización, la diferencia principal entre trabajo y empleo es que, este último, tiene un contenido de norma social, es decir, “es el trabajo asalariado que se realiza/debe realizarse bajo el respeto de unas mínimas reglas consideradas justas” (Prieto, 2007, pg. 1). Esto se refiere a que, si bien socialmente el trabajo y el empleo son considerados sinónimos, luego existe una segregación en base a si ese trabajo remunerado se produce dentro de los límites de lo que la sociedad considera adecuado y dentro de la normativa legal establecida. Por tanto, “para que un trabajo remunerado sea considerado empleo ha de respetar ciertos criterios mínimos de “justicia”, cierta retribución considerada justa, cierto tiempo de trabajo considerado justo, cierta estabilidad considerada justa, cierta seguridad considerada justa frente a riesgos de accidentalidad y salud, o cierta protección social” (Prieto, 2007, pg.11).

Continuando con las ideas de este autor, el hecho de que el empleo sea una norma social implica que esté socialmente construida, es decir, que la sociedad lo vea como algo naturalmente instaurado cuando no es así, ya que en el siglo XIX existía el concepto de trabajo, pero no el de empleo debido a que el primero no estaba normado. Esto quiere decir que en esta conceptualización del término empleo hay que tener en cuenta que ha sido

construida con un carácter histórico de centralidad social. El grado de legitimación de empleo varía, pero, en todos los casos se tiene en común una característica de base para poder tener una identidad en la sociedad y esto es el trabajo asalariado. El hecho de tenerlo o no y cuál sea este, da un lugar u otro en la sociedad y esto, a su vez, varía de unas sociedades a otras debido a sus diferentes vías de evolución histórica.

Distintos autores entienden la precariedad laboral como una idea multidimensional, puesto que parte de tres planos de análisis. El primero de estos es el socioeconómico, que determina que “la precariedad responde a dinámicas productivas y empresariales que fragmentan el proceso de trabajo y las relaciones laborales y cuartejan la calidad del empleo.” (Santamaría, 2009, pg. 36). El segundo plano sería el sociocultural (Laparra, 2006) que considera que la precariedad equivale a poner en duda los pilares básicos que contribuyen a la cohesión social. De acuerdo con este autor, se definen ocho indicadores de empleo precario que son llevar menos de un año en el empleo, tener un contrato temporal, trabajar en horario asocial, recibir bajos ingresos, malas condiciones físicas en el puesto de trabajo, sufrir acoso en el trabajo, bajo nivel de autonomía y bajo contenido intelectual del trabajo. El tercer plano es el plano experiencial (Alonso, 2007) que determina que “la precariedad se equipara a la incertidumbre, a la inseguridad y a la falta de protección, no sólo de las condiciones de trabajo sino también de las condiciones de vida.”

De acuerdo con esta idea de multidimensionalidad, el empleo precario podría definirse según Laparra y tomando como referencia a Darmon y Frade (2002) como “una variedad de formas de empleo por debajo de los estándares normativos socialmente establecidos, en uno o más aspectos, que resultan de una distribución desequilibrada hacia y entre los trabajadores y de la inseguridad y los riesgos habitualmente asociados a la vida económica en general y al mercado de trabajo en particular.” (Laparra, 2006, pg.22).”

En términos muy similares a la definición anterior de Laparra, resulta relevante tener en cuenta la incorporación por parte de la OIT (1974) de un listado amplio de dimensiones del empleo precario, entendiéndolo como carencia de seguridad. Estas dimensiones serían la seguridad aportada por el mercado de trabajo, la estabilidad con respecto a la regulación laboral existente, la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, la seguridad en el trabajo, el hecho de poder conservar y actualizar la cualificación obtenida, la seguridad de los ingresos y la seguridad de representación colectiva.

En términos operativos, el trabajo precario podría ser clasificado, de acuerdo con expuesto con anterioridad, en torno a “una dimensión temporal (duración y continuidad del empleo), una dimensión social (derechos sociales y protección del empleo), una dimensión económica (salarios) y una dimensión de las condiciones de trabajo.” (Laparra, 2006, pg.23).

La conceptualización de la precariedad laboral confluiría, a su vez, en la aparición de un amplio colectivo denominado “precariado”, un término acuñado por Standing (2011) en el Reino Unido, desde donde empezó a calar en otras sociedades.

De nuevo se requiere una aclaración terminológica en torno al precariado, para evitar identificarlo, como se ha hecho no pocas veces, como sinónimo de clase obrera, clase media o proletariado debido a que las personas pertenecientes a este colectivo no tienen un modelo laboral estable y permanente en el tiempo con las ventajas con respecto al salario, regulación y derechos que esto conlleva.

Según Standing (2011), el precariado es un grupo socioeconómico de diversas personas que comparten ciertas características y que está en constante proceso de formación debido a los cambios que van sucediendo a nivel contextual alrededor de dichas personas y a nivel socioeconómico.

Existen siete aspectos de la seguridad laboral bajo la ciudadanía industrial en la cual se encuentra el precariado que deberían estar regulados y mantenerse de forma estable y que, en el momento en el que existe la falta o la inseguridad por parte de alguno de ellos, se forma parte de lo denominado como precariado, puesto que no se asegura una situación “digna” para la persona que se encuentra en dicha situación. Estos aspectos son: la seguridad del mercado laboral, en el puesto de trabajo, en el trabajo a rasgos generales, con respecto a la reproducción de las habilidades de cada persona individual y a nivel colectivo, con respecto a los ingresos y en la representación de las personas que ejercen un empleo.

Teniendo en cuenta lo anteriormente nombrado, podemos determinar entonces una serie de características comunes a las personas que podrían pertenecer al precariado. Estas son (Standing, 2014, pg.8):

- “Tiene un empleo inseguro, inestable, cambiando rápidamente de un trabajo a otro, a menudo con contratos incompletos o forzados a puestos de trabajo negociados e intermediados mediante agencias o brókeres.
- Está sometido a lo que se llama precarización (se refiere a una pérdida de control sobre el propio tiempo y sobre el desarrollo y uso de las capacidades propias). Esto conlleva a la adaptación de las expectativas vitales a un empleo inestable y a una vida inestable.
- Se tiene un nivel educativo y formativo por encima del nivel que se le exigirá en el trabajo que entra en sus expectativas. El precariado espera aprender y reaprender innumerables trucos y desarrollar habilidades sociales, emocionales y comunicacionales.”

Aparte de estas características, es relevante destacar que el precariado, según Standing, debe emplear mucho más esfuerzo que el resto de la sociedad para poder encontrar un puesto laboral y, una vez que ha sido contratado, debe esforzarse no solamente en su horario laboral, sino también en horas externas a este que en muchas ocasiones no son remuneradas o, cuando lo están, lo son de manera ilegal, por lo que no reciben la cuantía correspondiente de estas.

“Lo que caracteriza al precariado no es su nivel salarial o de ingresos monetarios recibidos en un determinado momento, sino la falta de apoyo comunitario en tiempos de necesidad, la carencia de subsidios empresariales y estatales asegurados, y la carencia de beneficios privados que complementen las ganancias monetarias obtenidas.” (Standing, 2011, pg. 33).

Esto concurre en un fenómeno que es atípico y que es la pérdida progresiva de derechos ya conquistados por la ciudadanía en su momento.

Para finalizar, no debemos olvidar las consecuencias que estas condiciones tienen a nivel individual y psicológico para cada una de las personas que se encuentran en esta situación, y es que “el precariado sabe que no hay sombra de futuro, del mismo modo que no hay futuro en lo que están haciendo.” (Standing, 2011, pg. 34). Esto da lugar a que no tengan ningún tipo de aspiración más allá de sobrevivir a su día a día (puesto que no conceden ningún valor social a su trabajo) de la mejor manera posible y convivir con una sensación de fracaso profesional constante y de incertidumbre con respecto a cómo se encontrarán en un futuro cada vez menos lejano.

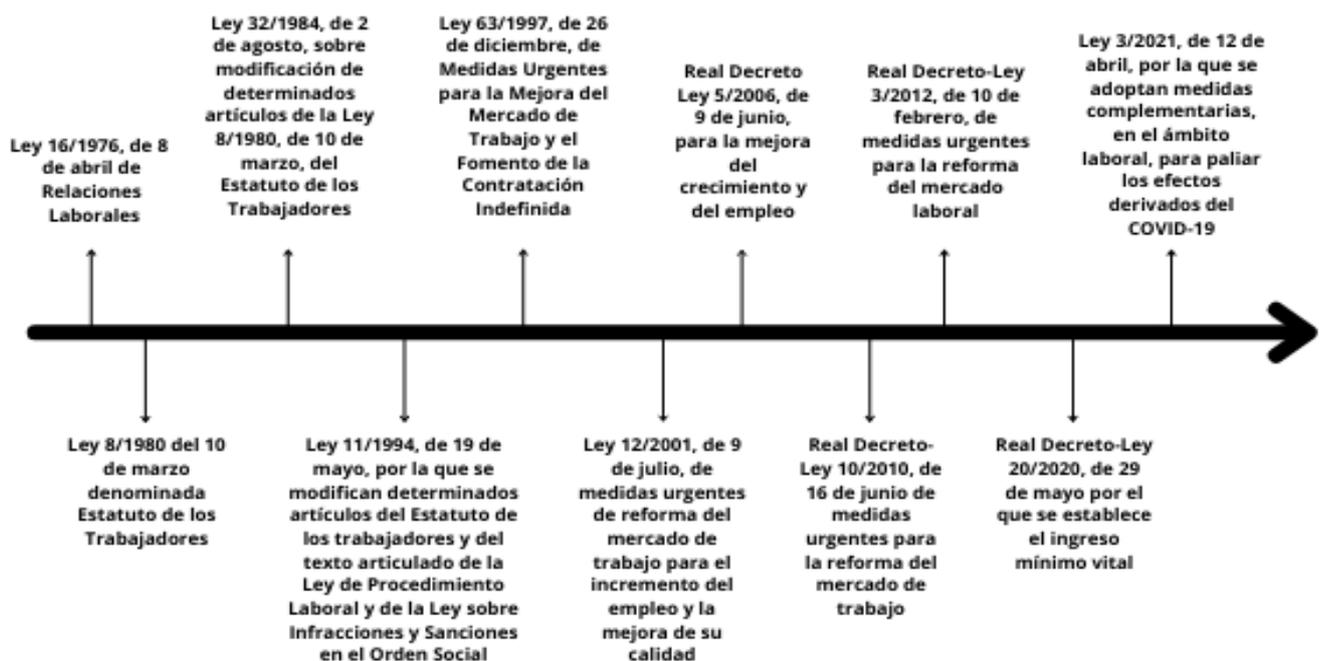
Esta sensación por tanto, se puede resumir en que, como ha acuñado Standing (2011), el precariado experimenta el fenómeno denominado de <<las cuatro aes>> que son la aversión (provocada por la frustración que se genera al sentir bloquearse sus posibilidades de evolucionar en el trabajo que están desarrollando), la anomia (debida a la falta de recursos ofrecidos a estas personas para que puedan tener una movilidad ascendente, generando a su vez una fuerte auto explotación que no son capaces de gestionar), la ansiedad (por un lado con respecto a que son conscientes de que cualquier error en el que puedan caer les llevará a perder el empleo o a descender con respecto a su puesto con todo lo que eso conlleva a nivel socioeconómico y, por otro lado con respecto al constante sentimiento de no estar a la altura de lo que se les exige) y la alienación (la inseguridad y desesperación constantes existentes provocan que estas personas sientan una frustración y un miedo constantes, lo cual afecta a su pensamiento negativizándolo en todos los ámbitos de su vida).

De acuerdo con esta teoría de las “cuatro aes” de Standing podemos relacionar la precariedad laboral y las condiciones que las personas que se encuentran en esta situación con la aparición de trastornos mentales, principalmente el estrés (que puede dar lugar a la ansiedad

y la depresión) y que será desarrollado y detallado con más claridad en otro de los apartados de este trabajo. El análisis de la relación entre precariedad y los problemas mentales se desarrollará en España, por lo que, con carácter previo, resulta necesario tener en cuenta su desarrollo legislativo y las reformas de carácter laboral realizadas en las últimas décadas.

### 3. MEDIDAS ANTE LA PRECARIEDAD LABORAL EN ESPAÑA (1976-2021)

Para realizar un análisis sobre una situación de cualquier tipo, es necesario partir de la base del contexto tanto previo como actual de este. En este caso y, en relación con el término de precariedad laboral, se debe comenzar por los cambios de las leyes y las regulaciones laborales más relevantes hasta el momento, explicando de manera resumida las características principales, los objetivos y las características de estas. Además, se hará especial hincapié en los cambios legislativos que han afectado a los jóvenes, el colectivo en el que se centra este Trabajo de Fin de Grado. Las leyes y normas que trataremos son las siguientes, ordenadas en una línea temporal para poder ubicarnos mejor en el tiempo:



Seguindo las ideas de Furió y Alonso (2015), en España la precariedad laboral ha estado siempre a la orden del día debido a la estructuración del sistema laboral y económico en el cual nos encontramos inmersos. El principal problema que da lugar a dicha precariedad es

que en nuestro país existe una insuficiencia de la oferta de trabajo con respecto a la demanda de este y esto se debe a diversas causas entre las cuales destacan el elevado coste del factor trabajo (entre otros motivos) que remite en que las empresas vean restada su competitividad y por lo tanto limiten o eliminen el empleo que pueden ofertar y el excesivo crecimiento de los costes laborales dan lugar a que el margen de beneficios sea muy pequeño y que las fuentes de financiación para la expansión y creación de empleo también se vean mermadas y limitadas. Otra causa relevante es que en España existe un grado intermedio de desarrollo de las tecnologías por lo que se crean dificultades para la competitividad de las empresas con respecto a otros países más avanzados o con más facilidades para desarrollarse en sectores intensivos en mano de obra de bajo coste.

El hecho de que exista más demanda a la oferta que se realiza con respecto al empleo provoca que las empresas ofertantes se vean con la capacidad de poder establecer condiciones laborales para intentar favorecerse y que estas, por norma general, afectan a las personas empleadas y a sus condiciones laborales. Como bien señalan Sola y Campillo (2017), para poder ejercer un control sobre los derechos y deberes de los trabajadores, en 1976 se intenta regular por primera vez el mercado laboral plasmando la norma de empleo estable a través de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. En esta, según el BOE, se establecen las normas en las cuales se concretaban los principios generales del Derecho laboral y que serán aplicables a cualquier relación laboral por cuenta y dependencia ajena, y en los aspectos que le sean aplicables a trabajadores autónomos o por cuenta propia, salvo en las excepciones que se encuentran tipificadas. Se establece la edad laboral en dieciséis años (es la primera norma con respecto a la delimitación de lo que se consideraría como colectivo joven), aparecen los contratos de trabajo en prácticas y la capacidad de obrar de la mujer casada se equipara a la del hombre (excepto por situación de maternidad). Finalmente, se establece la duración indefinida como norma general de los trabajos salvo excepciones y se establece una jornada máxima de cuarenta y cuatro horas semanales (regulando también horas extraordinarias y el trabajo nocturno), el descanso continuado desde la tarde del sábado hasta el domingo por la noche (o de 36 horas ininterrumpidas entre semana) y las vacaciones tendrán una duración mínima de veintiún días continuados. Con respecto a la duración indefinida como norma general y, teniendo en cuenta la situación de paro existente en la época, esta ley no fue bien acogida por lo que en años posteriores se realizaron y aprobaron diversos decretos que permitían la contratación temporal con el fin de promover el empleo.

Como se puede observar, la precariedad laboral en la situación de los trabajadores estaba empezando a tener visibilidad no solo ante las personas que se encontraban realizando esos trabajos sino también a nivel social e institucional y, por lo tanto, esta escena dio lugar a la ampliación de las soluciones legislativas por parte del Estado y a la especificación de estas

en una sola Ley con la creación de lo que serían las bases de las relaciones laborales en España. Estas bases estaban recogidas en la Ley 8/1980 del 10 de marzo denominada Estatuto de los Trabajadores y, en base al BOE, mostraban el ámbito de aplicación (trabajadores por cuenta ajena, es decir que trabajen para lo que se define como empresario, salvo las excepciones reguladas) en el cual se añade la cobertura (principalmente económica) para personas que trabajen en el extranjero para empresas españolas y las relaciones de carácter especial. Posteriormente, se desarrollan los derechos y deberes laborales básicos de estos. Algunas de las novedades incorporadas a esta Ley son aumentar la protección laboral de los menores de dieciocho años (por ejemplo la prohibición de horas extras o trabajos nocturnos), la precisión de las condiciones con respecto a la capacidad de contratar y las formas y validez de los contratos, se añaden los contratos para la formación y se reestructuran las condiciones de los contratos de prácticas (posibles en los dos años posteriores a la obtención del título y no superior a doce meses) y finalmente se establecen las jornadas a tiempo parcial (inferior a dos tercios de lo habitual) y la creación de contrato de trabajo a domicilio (la prestación de la actividad se realiza donde el empleado considera y sin la supervisión del empresario pero con las mismas condiciones que el resto de empleados).

A pesar del intento por parte del Estado del aumento del empleo a través del Estatuto de los Trabajadores, la promoción del empleo seguía siendo escasa y el paro continuaba siendo uno de los principales problemas laborales (un 21,08% en 1984 según la EPA), por lo que, se realizaron cambios en la nombrada ley a través de la Ley 32/1984 de 2 de agosto. Las principales modificaciones realizadas para buscar la flexibilidad en la contratación fueron, por un lado y con respecto a los jóvenes, la ampliación del límite de edad del contrato de formación a los 20 años y, por otro lado, a nivel general fueron, “el impulso al contrato temporal de fomento del empleo (ampliándose a cualquier trabajador desempleado y suprimiendo los topes de contratación fijados en función de las plantillas), el contrato eventual por circunstancias de la producción o el contrato de lanzamiento de nueva actividad” (Ortiz, 2013, pg. 149) liberando por completo la flexibilidad en la contratación. Estas reformas que tenían como base la idea de que “si el problema del desempleo era la rigidez, la solución era la flexibilidad: mejor tener un mal empleo que no tener ninguno” (Sola y Campillo, 2017/1018, pg.54) no consiguieron en los años posteriores lo que pretendían debido a que este tipo de contratos eran una solución a corto plazo que luego repercutiría en los posteriores años. Esto queda reflejado en los datos y el razonamiento expuesto por Gómez, Contreras y García (2008), los cuales muestran que entre 1985 y 1993 el número de contratos temporales aumentaron un 73%, siendo los principales los de obra o servicio, eventuales, a tiempo parcial y de fomento al empleo (estos últimos en los primeros años aumentaron un 154% que luego fue disminuyendo debido a su límite de duración de 3 años y a la crisis de los años 90). Esto

resulta más evidente al ser contrastado con el número de contratos indefinidos, siendo en 1993 solamente un 4,71% mientras que los temporales alcanzaban el 95,29% restante lo que, sumado a que a final de año el número de contratos temporales descendió al 30,51% debido a la naturaleza de estos, conllevó a una nueva reforma para intentar disminuir la tasa de paro todavía existente, que se encontraba en el 23.83% (INE, 1993).

Los cambios realizados dieron lugar a la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (la modificación más relevante del Estatuto de los Trabajadores). Los principales cambios fueron, siguiendo a Gómez, Contreras y García (2008), la facilitación de la inserción de los jóvenes en el mercado laboral a través de los contratos de formación, la flexibilización en el desarrollo de la relación laboral y el despido individual y colectivo, la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal y las restricciones en el contrato temporal de fomento del empleo. Con respecto a este último, la solución fue “restringir al máximo el uso, manteniéndose únicamente para un colectivo muy limitado (mayores de 45 años parados de larga duración o trabajadores minusválidos). No obstante, esta medida no tuvo el éxito esperado, puesto que el uso de este contrato fue reemplazado rápidamente por el resto de las modalidades de contratos temporales (sobre todo eventual y de obra y servicio).” (Conde-Ruiz, Felgueroso y García, 2010, pg.5).

El siguiente intento de reforma fue a través de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida en la cual las principales reformas realizadas fueron, según Gómez, Contreras y García (2008), incrementar la contratación indefinida a través del contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI), para trabajadores menores de 29 años o mayores de 45, parados de larga duración y trabajadores minusválidos, que contenía una menor indemnización ante un despido improcedente (33 días por año trabajado con un máximo de 2 años); la limitación de los contratos temporales (eliminando el contrato por lanzamiento de nueva actividad) y modificando las condiciones de contratos de inserción en el mercado de trabajo. Con respecto a los jóvenes, es la primera vez que se propone este grupo en la horquilla de entre 16 y 30 años para fomentar el contrato indefinido y así ampliar las posibilidades de que este tipo de contratos aumenten, aunque para el resto de condiciones sigue considerándose joven al grupo de entre 16 y 25 años.

Tal y como exponen Gómez, Contreras y García (2008, pg. 19) “se produce una disminución de más de un millón de parados, a la vez que los ocupados aumentan en más de dos millones y medio”. Con esto podríamos determinar que es la primera ley que consigue cumplir en la medida de lo posible los objetivos establecidos (esto, se debe en parte, a la promoción de

medidas para la incorporación de los jóvenes al mercado laboral a través de contratos indefinidos). Esta, a su vez, fue completada con la reforma de 2001 denominada Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y que se produjo en un buen momento para la situación laboral debido a la reducción de la tasa de paro a un 10,94% (INE, 2001). En esta, el principal objetivo de esta era que las medidas adoptadas en 1997 continuasen debido a sus buenos resultados y esto, se pretendía a través de “la eliminación de los salarios de tramitación en los procesos judiciales de los despidos, la indemnización de 8 días para la finalización de determinados contratos temporales y se dejó de bonificar las conversiones de temporales a indefinidos, excepto en los contratos formativos y a los colectivos menores de 30 años” (Conde-Ruiz, Felgueroso y García Pérez, 2010, pg.5). Esta ley consiguió reforzar la anterior y, a su vez, disminuir el peso de la contratación temporal y aumentar la contratación indefinida (sobre todo hasta el año 2005).

Cinco años después, se realiza una nueva reforma con el objetivo de, según Gómez, Contreras y García (2008), impulsar la contratación indefinida, reajustar la contratación temporal para que disminuyese y mejorar la protección por desempleo en algunos colectivos. Esto se llevó a cabo a través de una serie de medidas que, como bien resumen Conde-Ruiz, Felgueroso y García Pérez (2010) comprenden la generalización del CFCI (añadiendo en la práctica al colectivo de entre 30 y 45 años para que pudiese ser contratado bajo esta modalidad), una nueva restricción a la contratación temporal (mediante un plan extraordinario de conversión de los contratos temporales a indefinidos y la ampliación del periodo de bonificación de 2 a 4 años) y en el diseño de una nueva política de bonificaciones (no se puede ofrecer un nuevo contrato temporal a un trabajador que ya lo haya realizado en el mismo puesto y empresa, durante los últimos 30 meses y de al menos 24 meses de duración en su conjunto). Estas modificaciones consiguieron el propósito establecido hasta el año 2008, donde la contratación en general se reduce abruptamente debido a la fuerte crisis económica y empieza a aumentar progresivamente el desempleo.

En 2010 la tasa de paro se había elevado a un 20%, recuperando así las preocupaciones de los primeros años de intentos de reformas laborales, por lo que, y siguiendo a Ortiz (2013), se realizan dos nuevas reformas laborales en los años posteriores con la intención de reducir de nuevo la temporalidad y la tasa de desempleo que eran las principales preocupaciones. La primera de estas es el denominado Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Las medidas fueron el “establecimiento de una duración máxima de 3 años ampliable 12 meses por convenio, en el contrato por obra o servicio y la elevación de la cuantía de las indemnizaciones por finalización de un contrato temporal desde 8 hasta 12 días de indemnización por año trabajado en la finalización del

contrato temporal” (Ortiz, 2013, pg. 147). La siguiente reforma corresponde al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el cual el principal objetivo era “propiciar un ajuste – o devaluación - salarial, tanto de los convenios colectivos como de las condiciones contractuales individuales, que frenara la destrucción de empleo y mejorara las condiciones de creación de empleo.” (Lahera y Conde-Ruíz, 2021, pg. 8). Siguiendo a Lahera y Conde-Ruíz (2021), los principales cambios fueron la creación de un nuevo contrato indefinido para empresas de menos de 50 empleados, la eliminación de salarios de tramitación en despidos improcedentes y reducción de 45 días a 33 días salario/año el y la supresión de autorización administrativa en despido colectivo, la creación del Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y, finalmente, la prohibición de contratos precarios flexibles a tiempo parcial o la mejora de regulación de los fijos discontinuos. Las consecuencias no fueron las esperadas con respecto a los derechos de los trabajadores, debido a que, aunque por un lado, “la reforma laboral ha contribuido a mejorar los resultados en términos de creación de empleo, sin que ello haya tenido un efecto sustancial en el riesgo general de pobreza” y, por otro lado, “la reforma puede haber inducido un deterioro del promedio de horas trabajadas, aumento de “trabajadores pobres” y posiblemente también del empleo a tiempo parcial involuntario” (Stepanyan y Salas, citado en Lahera y Conde-Ruíz, 2021, pg. 12).

Según los datos ofrecidos por el INE (2020), la tasa de paro descendió hasta el 14,41% y la tasa de trabajo temporal se mantuvo estable con un 25% hasta el primer trimestre de 2020. Estos datos, unidos a la situación de crisis económica agravada por la inesperada crisis sanitaria provocada por el COVID-19 dejan una situación de precariedad laboral muy marcada y el aumento de personas en riesgo de pobreza o de exclusión social (un 21% de la población en base al INE). Para tratar de poner solución a esta problemática se el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. El objetivo principal es “garantizar, a través de la satisfacción de unas condiciones materiales mínimas, la participación plena de toda la ciudadanía en la vida social y económica, rompiendo el vínculo entre ausencia estructural de recursos y falta de acceso a oportunidades en los ámbitos laboral, educativo, o social de los individuos” (Real Decreto-ley 20/2020). Esta ayuda está destinada a personas de entre 23 y 65 años en situación de paro y que ya han agotado los recursos ofrecidos por el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) salvo excepciones estipuladas en dicha ley. La solicitud se realiza en los Servicios Sociales municipales y de la comunidad autónoma en la cual la persona se encuentra empadronada, se concede en un plazo máximo de 10 meses, con una duración de entre 12 y 60 meses y en cuanto a la cuantía no sobrepasa el 70% del salario mínimo interprofesional (varía entre 400€ y 780€) en función de cada caso personal y de la comunidad autónoma en la que se solicite. Cabe destacar, con

respecto a esta última ley, que no se pueden determinar sus consecuencias puesto que se necesita un tiempo para poder analizar sus efectos y es demasiado reciente para ello.

La ley más actual es la correspondiente a la toma de medidas para paliar los efectos provocados en el mercado laboral y la situación de las condiciones de los empleos a raíz de la actual crisis por la pandemia del Covid-19. La Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, tiene como principal objetivo la búsqueda de equilibrio entre los trabajadores y los empresarios con respecto a la negociación colectiva. Podemos determinar que dicha ley se articula en varios puntos que son: establecer los contratos temporales estructural y formativo (de entre 6 y 12 meses de duración) para corregir la elevada tasa de eventualidad existente; para intentar corregir la situación de la contratación temporal como la más común, se establece como idóneo el contrato fijo-discontinuo para trabajos estacionales; con respecto a la precarización del empleo existente se realizará una restricción de los abusos de las subcontratas a través de un nuevo marco regulador entre las empresas contratistas y subcontratistas que será el de la actividad desarrollada; la eliminación de los límites con respecto a la ultraactividad; el recorte en la influencia del convenio de empresa y, finalmente, el refuerzo del mantenimiento del empleo a través del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (El País, 2021).

Las consecuencias de esta Ley y si consigue sus objetivos solamente se podrá saber con el paso del tiempo puesto que por el momento es demasiado reciente para poder observar resultados claros y ni siquiera ha terminado el proceso legal de enmiendas y tramitación.

Todas las modificaciones laborales realizadas en las leyes que hemos visto hasta el momento, van encaminadas (con menor o mayor éxito) hacia una mejora en el tipo de contratos, el establecimiento de unos derechos básicos con respecto a los trabajadores y la mayor disminución posible de la tasa de paro pero, la situación actual, de la cual hablaremos en el siguiente apartado, muestra cómo estos objetivos no son conseguidos y la precariedad laboral se posiciona como el principal problema de la situación laboral de los trabajadores. En el caso del colectivo de los jóvenes, es necesario destacar que siempre han mantenido tasas elevadas tanto de paro como de temporalidad y parcialidad. Aunque la primera haya disminuido en algunos momentos, la proporción es muy poco satisfactoria con respecto a los objetivos pretendidos y las condiciones han empeorado con el paso de los años hasta la actualidad. Así, en 2014 podía observarse una leve recuperación tras la crisis de 2008, pero los datos seguían siendo preocupantes. En comparación con la actualidad, la tasa de paro es sensiblemente más baja en el tercer trimestre de 2021 que en 2014 (30,23% y 38,6% respectivamente según la EPA), mientras que la de ocupación es mayor 41,6% en 2021 y 36,4% en 2014 según la EPA. Pero, por otro lado, si comparamos los porcentajes de

temporalidad y parcialidad podemos observar cómo han ido a peor con el paso de los años a pesar de existir un descenso en la tasa de paro. En el tercer trimestre de 2021, en base a los datos de la EPA, existía un 58% de temporalidad y un 25,4% de parcialidad (un 4% mayor y un 0,2% menor que en 2014 respectivamente). Es decir, se habría conseguido frenar la destrucción de empleo o, incluso crearlo, pero a costa de incrementar la precariedad, especialmente en cuanto a la temporalidad de los contratos. Estos datos son relevantes, puesto que las sucesivas reformas trataban de acabar con este factor de reproducción de la precariedad laboral y planteaban dignificar las condiciones laborales de los trabajadores. Este aumento y en cómo sigue existiendo un contexto de precarización laboral constante, será el objetivo de investigación del siguiente apartado.

## **4. PRECARIEDAD LABORAL DE LOS JÓVENES EN LA ACTUALIDAD**

### **4.1. Contextualización**

Para poder contextualizar la situación del mercado laboral en la actualidad, debemos tener en cuenta que este no sólo se ve afectado por las reformas legislativas vistas en el apartado anterior o por la situación económica que atraviesa en ese momento el país, sino que este, al encontrarse dentro de la compleja realidad social en la que vivimos, depende también del momento histórico en el que sucede. El mercado laboral, y particularmente la precariedad laboral de las personas jóvenes no podían ser ajenos a este escenario y se han visto afectados por la crisis sanitaria derivada de la Covid-19, que ha acentuado algunos de los problemas estructurales apuntados. El virus de la Covid-19 se detectó en España a finales de 2019 y rápidamente fue contagiando a parte de la población hasta llegar a crear una de las mayores crisis sanitarias de nuestro país, debido al impacto en la salud de las personas, las secuelas resultantes en algunas de estas, los masivos ingresos en la UCI que colapsaron los servicios sanitarios y sus consecuencias en términos de decenas de miles de fallecidos. Esta situación desencadenó una nueva crisis socioeconómica que repercutió directamente en el mercado laboral y las condiciones de los trabajadores. Debido al confinamiento y, por tanto, impedimento del acceso al trabajo para las personas que no podían realizarlo de manera telemática o con condición de autónomo, se produjo principalmente la introducción de medidas como la realización de ERTES (Expediente de Regulación Temporal de Empleo), EREs (Expediente de Regulación de Empleo) o despidos.

Con la salida del confinamiento, se produjo una lenta reincorporación de los trabajadores a sus puestos y una más lenta reincorporación al mercado laboral que continúa en la actualidad. En ese contexto, algunos empleos han ido empeorando sus condiciones, debido al descenso del volumen de trabajo y la consecuente menor oferta de empleo. Prácticamente cualquier

persona, independientemente del colectivo al que pertenecía, sufrió las consecuencias del aumento de la precariedad y sus nuevas condiciones.

No obstante, siguiendo las ideas de Tejerina (2020), uno de los colectivos que experimentan con mayor intensidad los efectos de la crisis es el de los jóvenes, uno de los principales componentes del precariado, junto con las personas migrantes, mujeres, trabajadores mayores y personas con baja cualificación. De todos estos colectivos precarios, el análisis se centra en las personas más jóvenes, ya que es el objeto de este TFG y porque “la transición de la formación al mercado del trabajo y la falta de experiencia laboral previa hacen de esta etapa del ciclo vital un periodo incierto” (Tejerina, 2020, pg.7). Se trata de los primeros contactos con el mercado laboral y esto suele llevar aparejadas la carencia de estabilidad e incertidumbre sobre la condición actual y futura de este colectivo.

En 2021, según los datos del INE, en España contábamos con una población total de 46.877.600 aproximadamente. De esta, la población considerada joven, es decir, de entre 16 y 29 años, era de 6.807.400 aproximadamente. En un contexto de precariedad laboral y una muy lenta recuperación de la crisis sanitaria producida por el Covid-19, es relevante destacar que, a pesar de que los datos han mejorado con respecto años anteriores en el total de la población, siguen siendo insuficientes para poder sortear la situación de precariedad existente y, en el caso de los jóvenes en concreto, el contexto laboral es más preocupante de cara a una posible mejora en esta situación. Para poder observar de manera más clara la comparación de la situación, tomaremos como referencia los datos más actuales contrastables de ocupación, tasa de paro y población activa que corresponden al tercer trimestre de 2021, mostrados a continuación en la Tabla 4.1.1:

Tabla 4.1.1: Comparación entre el total de la población y la población joven sobre la situación laboral en España en el tercer trimestre de 2021.

	<b>Ocupados:</b>	<b>Tasa de paro:</b>	<b>Población activa:</b>
<b>Total de la población.</b>	50,52%	14,57%	59,14%
<b>Población joven</b> (entre 16 y 29 años)	41,6%	30,23%	55,8%

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2021).*

Teniendo como referencia estos datos de la EPA, resulta notable que la tasa de paro de la población total haya disminuido de manera sustancial desde el año anterior (16,1% según el INE) y que la población activa se encuentra mucho más pareja debido a los efectos de la crisis producida por la Covid-19 en el mercado laboral. Por otro lado, el desempleo juvenil sigue duplicando a la tasa de empleo general de la población española en edad de trabajar y,

además, se ha incrementado con relación a la existente al comienzo de la crisis (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020).

Además, es necesario tener en cuenta que la precariedad se encuentra ligada a la inestabilidad e incertidumbre sobre el presente y futuro laboral y que, además, a partir de la crisis de 2008 los soportes privados y públicos que con anterioridad facilitaban la emancipación juvenil, ya no son recurribles debido al debilitamiento del Estado de Bienestar y del apoyo social y familiar, derivados de los recortes y ajustes económicos de los años anteriores (Moreno, citado en Tejerina, 2020).

A pesar de que, en la actualidad, por cuestiones diversas como pueden ser los estudios, algunos jóvenes demandan empleos flexibles y sin ataduras contractuales, todavía siguen siendo mayoría quienes siguen prefiriendo un empleo indefinido y percibiendo, por tanto, su situación como precaria. Siguiendo los datos de la Tabla 4.1.2, podemos extraer algunas conclusiones. Con respecto a la temporalidad en el colectivo de jóvenes, la jornada a tiempo parcial ocupa un 25,4% y, a pesar de ir disminuyendo, continúa siendo una proporción notablemente superior al 14% (según el INE) del conjunto de la población y, lo que es más importante en términos de percepción de precariedad, con un alto nivel de involuntariedad (48,24%). Siguiendo los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020), los principales contratos para este colectivo son temporales (un 58%) aunque existen algunos tipos de contrato específicos para potenciar la entrada al mercado laboral, como el contrato de Formación y Aprendizaje (que, tras experimentar un descenso en años anteriores, comenzó a aumentar levemente a partir del primer trimestre de 2021), y el contrato en Prácticas. En esta temporalidad también existe una elevada tasa de involuntariedad (67,2%) al igual que en la parcialidad mencionada anteriormente.

Tabla 4.1.2: Porcentajes de datos acerca de la situación en el mercado laboral de los jóvenes en el tercer trimestre de 2021.

<b>Tasa de paro</b>	<b>Ocupados</b>	<b>Temporalidad</b>	<b>Parcialidad</b>	<b>Empleo temporal no deseado</b>	<b>Empleo parcial no deseado</b>
30,23%	41,6%	58%	25,4%	67,2%	48,24%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

La involuntariedad de la situación laboral de las personas jóvenes resulta fundamental para el análisis de la percepción de sus condiciones de empleo y reafirma la idea de que la precariedad laboral no solamente afecta a nivel económico a las personas que se encuentran inmersas en ella, sino que, al crear a trabajadores que no se encuentran cómodos ni contentos con sus condiciones, acuden a su puesto de trabajo por la necesidad de obtener una

compensación económica y no porque realmente deseen trabajar en él y desarrollarse profesionalmente. Todo ello afecta directamente en su percepción sobre su presente y futuro y genera una gran incertidumbre ante la imposibilidad de encontrarse en una situación estable económicamente. Una de las consecuencias, como veremos en el siguiente apartado, es el deterioro en la salud mental de los jóvenes, que pueden desarrollar trastornos como el estrés, la ansiedad o la depresión, entre otros.

Hasta ahora, todo el trabajo empírico se ha fundamentado sobre datos cuantitativos extraídos de fuentes secundarias, en los que no es posible conocer en profundidad estas motivaciones y percepciones a las que se acaba de aludir. Por eso, resulta de interés utilizar como herramienta un cuestionario, como el que se presenta en el apartado 5, para conocer con más detalle la posible relación existente sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental de los jóvenes que se encuentran en situación de empleo activo. Pero antes, parece pertinente conocer qué dice la literatura sobre la relación entre salud mental juvenil y empleo.

#### **4.2. Relación con la salud mental en jóvenes en situación de empleo activo**

Para poder comenzar este apartado es necesario tener claro el concepto de salud mental. Según la Organización Mundial de la Salud, la salud mental es “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, citado en Consejo General del Trabajo Social, 2021). Cuando alguna de estas condiciones para tener un bienestar óptimo a nivel mental falta o se ve afectada, aparecen los problemas y trastornos de salud mental. También la ONU establece una clara correlación entre la crisis que afecta a personas y comunidades y los elevados niveles de estrés entre la población, identificando a la adversidad como uno de los principales factores de riesgo para las enfermedades mentales, ya sea a corto o a medio plazo (Naciones Unidas, 2020). En el caso de España esto ha quedado demostrado puesto que, a raíz de la pandemia mundial producida por la Covid-19, “ha salido a la luz la fragilidad de la salud mental y es que nunca se había dado la importancia necesaria a esta teniendo en cuenta que solamente se le dedica el 5% del gasto total de sanidad y hay disponibles 2600 psicólogos clínicos en la sanidad pública” (March, 2021, pg.2).

Para contextualizar cómo las consecuencias en el mercado laboral derivadas de la crisis de la Covid-19 puede llegar a afectar a la salud mental de las personas, es necesario tener en cuenta, siguiendo de nuevo lo indicado por Naciones Unidas (2020), que los efectos a largo plazo de las crisis con respecto a la salud mental es algo que no se debe pasar por alto, puesto que puede dar lugar a graves trastornos de salud mental, llegando incluso a la muerte. Así,

por ejemplo, tras la crisis de 2008, en Estados Unidos aumentaron notablemente las “muertes por desesperación” en las personas en edad de trabajar. Estas se debían principalmente al suicidio y al consumo de drogas provocados por la pérdida de esperanza debida a la falta de empleo y aumento de la desigualdad.

En nuestro país, y siguiendo los datos ofrecidos por la Confederación de Salud Mental de España (2021), el 46% de la población indicó que habían sufrido un aumento del malestar psicológico durante el confinamiento y, según el CIS, más del 50% de la población ha sentido algún tipo de tristeza o ansiedad, asistiendo solamente un 6,4% a profesionales de la salud mental. En el caso de estos últimos, los principales problemas eran la ansiedad (47,3%) y la depresión (35,5%) y más del doble de las personas que acudieron a estos servicios eran mujeres. Es necesario tener en cuenta que estos trastornos se encuentran muy invisibilizados en nuestro día a día, lo que les resta la importancia que debieran tener a pesar de que son muy perjudiciales para la población, haciendo especial hincapié en la depresión puesto que “está considerada como una de las principales causas de invalidez en el mundo, incrementando el riesgo de muerte prematura, disminuyendo la calidad de vida y creando una fuerte carga para los sistemas de salud” (March, 2021, pg. 2). Es relevante tener clara la diferencia entre tener síntomas depresivos y padecer un trastorno depresivo. El primero, siguiendo a Ballesteros et al (2020), lo podemos llegar a tener todos en un momento determinado (en ocasiones puede ser síntoma de un trastorno mental como el estrés o la ansiedad) y el segundo señala un problema de salud mental y que es medible a través de instrumentos específicos y debe ser diagnosticado por profesionales.

La importancia de lo expuesto y el riesgo de que se haya incrementado el riesgo de padecer esos trastornos por personas jóvenes es lo que lo convierte en un tema de evidente interés y por lo que la encuesta que se presenta en este TFG se refiere a esta problemática y en relación a este colectivo. Otros datos destacables de la información ofrecida por la Confederación de Salud Mental de España (2021) son que, un 5,8% de la población han tenido que recurrir a tratamientos con psicofármacos (un 58,7% con ansiolíticos y un 41,3% antidepresivos) y que, “las personas de clase baja que se han sentido decaídas, deprimidas o sin esperanza son casi el doble (37,2%) que las que se identifican como de clase alta (17,1%)” (Confederación Salud Mental España, 2021, pg.5). En el caso de los jóvenes, siguiendo el *Baremo Juvenil sobre Salud y Bienestar 2019* de Ballesteros et al (2020), en 2019 ya un amplio 48,9% de ellos creía tener o haber tenido algún síntoma relacionado con la salud mental en el último año (diagnosticado o no) y un 59,4% de estos habían solicitado algún tipo de ayuda profesional por lo que podemos observar que la tendencia de los jóvenes a buscar algún tipo de apoyo es mayor que la del resto de la población en general. Con respecto al consumo de psicofármacos (con o sin prescripción

médica), un 35% de este colectivo declara estar o haber estado en tratamiento sobre todo a partir de los 24 años.

Benach et al (2008) indican que las posibilidades de sufrir trastornos psíquicos son mucho mayores en trabajadores que perciben inseguridad en su empleo que en los que no lo hacen. Por esto, en los estudios sobre la inestabilidad laboral, la salud mental es una de las variables más utilizadas, puesto que sería uno de los efectos más directos de esta. A pesar de ello, es muy poco lo que se sabe de los problemas crónicos que puede generar la precariedad laboral en la salud mental debido a la falta de recursos destinados a ello, aunque “es posible pensar que la precariedad laboral conforma un estado laboral de una inestabilidad continua que podría afectar a la salud mental en el largo plazo” (Benach et al, 2008, pg. 119). A esto se debe sumar que la precariedad laboral no solo trae consigo inestabilidad, sino que también da lugar a desprotección y pérdida de derechos laborales y salariales por lo que impacta de manera multidimensional en la salud mental de quienes la viven. “El escenario laboral o de estudios y la situación económica son los ámbitos que más estrés generan en la población joven” (Ballesteros et al, 2020, pg. 8). De acuerdo con esta investigación, en 2019 un 46,8% de los jóvenes sentían un alto grado de estrés debido a su trabajo o a los estudios.

El colectivo de jóvenes, como hemos visto, es uno de los que más precariedad laboral sufren, debido a la inestabilidad provocada por la temporalidad de sus empleos en la mayor parte de los casos. El estrés provocado por la incertidumbre sobre cuánto tiempo va a poder estar en ese empleo, las condiciones de este y el bajo salario existente en los empleos en comparación al necesario para poder desarrollarse en la sociedad capitalista en la cual nos encontramos de manera “despreocupada”, da lugar a la aparición de trastornos de salud mental como el estrés, la ansiedad y la depresión. No debemos olvidar que la entrada al mercado laboral ya no es fácil para los jóvenes, puesto que, tras realizar sus estudios (que cada vez se terminan más tardíamente), se encuentran con un panorama desolador de desprotección por parte de los recursos ofrecidos por el Estado (escasos y de difícil acceso) y con un bajo porcentaje de oferta de empleo. Por todo esto, el presente trabajo quiere ahondar en la relación que tiene la precariedad laboral y la salud mental de este colectivo en concreto a través del trabajo de campo realizado, cuya metodología se describe en el siguiente apartado.

## **5. METODOLOGÍA DEL TRABAJO EMPÍRICO**

En el presente apartado se explica la metodología utilizada para la realización del trabajo de campo, consistente en una encuesta de análisis de datos que tiene como fin buscar la relación entre la situación de precariedad laboral en España y el aumento de trastornos vinculados con la salud mental como pueden ser el estrés, la ansiedad o la depresión.

## - **Muestra**

Como herramienta de investigación se ha utilizado una encuesta, con la cual se pretende analizar la posible relación existente entre la precariedad laboral y los problemas de salud mental, a través del estudio del aumento de la precariedad como posible factor influyente en el aumento de los anteriormente mencionados trastornos mentales.

En este análisis realizado, la recogida de información se ha desarrollado partiendo de un cuestionario que consta principalmente de dieciocho preguntas cerradas y una final, la número diecinueve, de carácter abierto, con el fin de que se puedan añadir observaciones oportunas, en caso de necesidad (ver anexo 1). La población objetivo son jóvenes de entre dieciséis y treinta años que se encuentran en situación de empleo activo.

Teniendo en cuenta que los medios para la elaboración de la encuesta son muy limitados para la realización de un trabajo de fin de grado y con el alcance que le puedan permitir sus propias redes sociales, finalmente se han podido obtener 100 respuestas válidas, consideradas suficientes para una investigación de este tipo. Es de destacar, que, en los resultados del cuestionario, la franja de edad más repetida está entre los 22 y 27 (82 respuestas), siendo las edades tipo los 24 y 25 (37 respuestas).

El cuestionario se ha desarrollado con base a la bibliografía de referencia, que muestra una posible relación entre la precariedad laboral y el desarrollo de problemas de salud mental, centrándose concretamente en el estrés, ansiedad y depresión. Se buscaba que la muestra fuese lo más representativa posible, dentro de las limitaciones mencionadas, y que no se circunscribiera a un territorio concreto, por lo que la misma se ha creado y distribuido a través de plataformas online (principalmente WhatsApp e Instagram), con el objetivo de llegar al mayor número de personas y de lugares posibles.

Los datos se han obtenido desagregados por edad, sexo, comunidad autónoma, tipo de jornada laboral o tipo de contrato y la duración media de respuesta al cuestionario es de 10 minutos.

## - **Instrumento**

Con el objetivo de que respondiesen de manera rápida, concisa y para poder obtener una alta tasa de respuesta de las personas participantes, se centró en dieciocho preguntas cortas y de respuesta única principalmente salvo excepciones con respuesta múltiple en caso de ser necesario (ver Anexo 1). Así, en el cuestionario se encuentran preguntas de carácter obligatorio, las cuales sirven para realizar un cribado en función de las respuestas de los participantes.

El cuestionario final se centra en varios apartados como son: a) datos sociodemográficos; b) datos laborales y c) datos de salud mental. Como queda dicho, la última pregunta es de respuesta abierta y de carácter voluntario, para poder conocer qué opinan los encuestados sobre la situación actual y sobre la relación entre sus empleos y situaciones laborales y su estado de salud mental o si quieren matizar alguna de las respuestas.

#### - **Procedimiento de recogida e interpretación de datos**

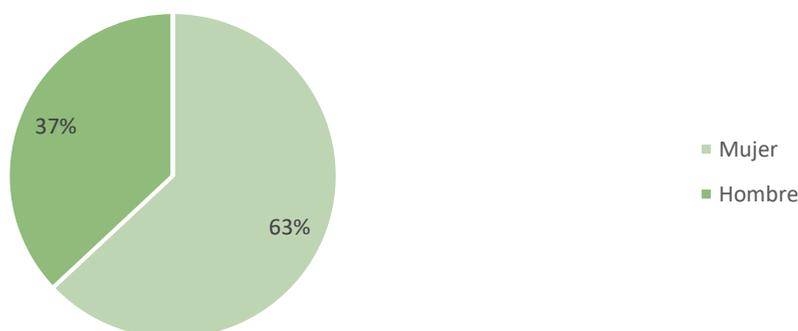
Para la recopilación de datos y su posterior análisis, se ha recurrido al paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 27 y se han utilizado estadísticos descriptivos, frecuencias y tablas cruzadas para elaborar tablas y establecer correlaciones entre los distintos indicadores. Los resultados de este análisis se presentan en el siguiente apartado.

### **6. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LA RELACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN JÓVENES Y LA SALUD MENTAL**

Los resultados sobre la encuesta a jóvenes de entre 16 y 29 años en situación de empleo activo para poder observar la relación entre la precariedad laboral y el aumento de problemas de salud mental, son los siguientes:

En primer lugar, la mayor tendencia de las respuestas es de sexo femenino con un 63% ante el 37% de los hombres, como muestra el Gráfico 6.1.

Gráfico 6.1: Sexo de las personas encuestadas.



*Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I).*

En segundo lugar, el mayor número de respuestas se encuentran en un intervalo de edad (Tabla 6.1) entre 22 y 27 años, sobre todo con un porcentaje elevado de personas de 24 años,

una edad en la cual se presupone que una persona ya ha finalizado sus estudios y por lo tanto tiene más posibilidades de introducirse por completo en el mercado laboral.

Tabla 6.1: Porcentaje de edad de respuesta de la encuesta.

<b>Edad</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>
<b>Porcentaje</b>	1%	1%	1%	4%	14%	13%	23%	16%	11%	7%	4%	5%

*Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I).*

Continuando con los datos sociodemográficos, el mayor número de respuestas, con gran diferencia del resto de comunidades, proviene de Galicia con un 48% seguida por Asturias con un 23% como muestra la Tabla 6.2. Esto se debe a las limitaciones en los instrumentos de proyección de la encuesta puesto que se han utilizado las redes sociales de la propia persona que toma la iniciativa y, por tanto, el alcance es mayor en la propia Comunidad Autónoma de la persona o comunidades cercanas.

Tabla 6.2: Porcentaje de Comunidades Autónomas de respuesta de la encuesta.

<b>Comunidad Autónoma</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Galicia</b>	48%
<b>Asturias</b>	23%
<b>Castilla y León</b>	9%
<b>Madrid</b>	7%
<b>Cataluña</b>	4%
<b>Castilla la Mancha</b>	3%
<b>País Vasco</b>	2%
<b>Cantabria</b>	1%
<b>Comunidad Valenciana</b>	1%
<b>Andalucía</b>	1%

*Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I).*

Con respecto al tipo de jornada y de contrato, podemos determinar que, como bien se ha podido observar a lo largo de todos los apartados de este trabajo, la temporalidad sigue destacando con respecto a las demás modalidades de contrato (Tabla 6.3) con un 52%, seguido por el contrato indefinido, cuyo incremento ha sido el objetivo principal de las reformas

laborales en España (como ya habíamos destacado en el apartado sobre legislación de este trabajo) para tratar de paliar la precariedad laboral.

También es necesario destacar que sigue siendo muy inferior el porcentaje de los contratos en prácticas o formativos que, a pesar de que en un principio habían sido creados para el colectivo de personas jóvenes, no son utilizados para fomentar el empleo de estos, sino que siguen siendo utilizados de forma mayoritaria los modelos de contrato más comunes.

Tabla 6.3: Porcentajes de los principales tipos de contrato laboral de las personas encuestadas.

Tipo de contrato	Temporal	Indefinido	Prácticas	Formativo
Porcentaje	52%	38%	6%	4%

*Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I).*

En cuanto al tipo de jornada (Tabla 6.4), como se ha visto a lo largo del trabajo, el porcentaje de contratos a tiempo parcial es muy elevado (40%). Esto va en la línea de lo afirmado en este TFG y es que, a pesar de los intentos por subsanar la situación, la jornada completa asciende a solo 48%, un valor muy bajo teniendo en cuenta que el objetivo siempre ha sido que sea el tipo de jornada principalmente utilizada en el ámbito laboral. Lo que nos indican, por tanto, estos datos es que sigue existiendo una elevada tasa de parcialidad en muchos trabajos y, por lo tanto, se siguen dando las condiciones para que la precariedad laboral continúe reproduciéndose, con las consecuencias que esta conlleva.

Tabla 6.4: Porcentajes de los principales tipos de jornada laboral de las personas encuestadas.

Tipo de jornada laboral	Completa	Parcial	A turnos	Partida	Continua	Reducida	Nocturna
Porcentaje	48%	40%	16%	13%	8%	5%	3%

*Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I).*

Por tanto, podemos observar que siguen presentes entre la juventud española representada en la muestra las dos principales condiciones de la precariedad laboral en los jóvenes (parcialidad y temporalidad, tal y como apuntaba la literatura citada en el marco teórico), y esto denota que los cambios legislativos siguen sin conseguir uno de sus principales objetivos que es reducir la precariedad laboral.

Pero la precariedad, no se encuentra solamente relacionada con la jornada, el contrato y el salario, sino que también influye otras la merma de otros derechos de los trabajadores. De

acuerdo con la Tabla 6.5, solo la mitad de las personas encuestadas (un 49%) considera que se cumplen todas las condiciones estipuladas en sus contratos. La mayor parte del incumplimiento contractual se da con respecto a las horas trabajadas pactadas (39%).

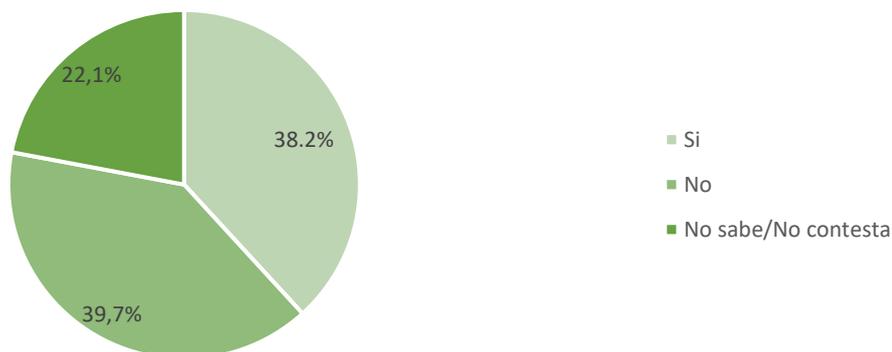
De las personas encuestadas que sí han visto incumplidas las condiciones estipuladas en el contrato con respecto a las horas de trabajo pactadas, es destacable que un 39,7% no reciben compensación por estas. Otros incumplimientos, aunque en mucha menor medida, los encontramos en el tipo de trabajo pactado, la jornada, el salario y las vacaciones. frente a un 38,2% que sí la reciben (ver gráfico 6.2).

Tabla 6.5: Porcentaje de condiciones incumplidas con respecto al contrato laboral en las personas encuestadas.

Condición laboral	Porcentaje
Se cumplen todas las condiciones	49%
Horas trabajadas pactadas	39%
Tipo de trabajo a desarrollar pactado	16%
Tipo de jornada pactada	14%
Salario pactado	6%
Vacaciones pactadas	4%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I).

Gráfico 6.2: Porcentaje de compensación por el incumplimiento de las horas pactadas en las personas encuestadas.



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I).

Una vez presentados los datos generales sobre las condiciones de precariedad de la juventud española, de acuerdo con la muestra, el segundo objetivo se centraba en ahondar en las consecuencias que esta precariedad puede tener con respecto a la salud mental, concretamente en los trastornos mentales del estrés, la ansiedad y la depresión.

Con respecto a la percepción de las personas encuestadas, estas consideran que sus condiciones laborales no son las adecuadas (Tabla 6.6) en un 44%. Esto se debe principalmente al salario percibido (62.7%). El tipo de jornada laboral (45,1%) y de contrato laboral (37,3%) se sitúan a continuación entre los motivos principales por los que se considera que las condiciones laborales no son buenas. No menos importante es que un 17,6% de las personas encuestadas consideran que el ambiente laboral existente no es el adecuado, un hecho que puede afectar directamente al nivel de estrés de estos y los posibles trastornos de salud mental que puedan derivarse de él.

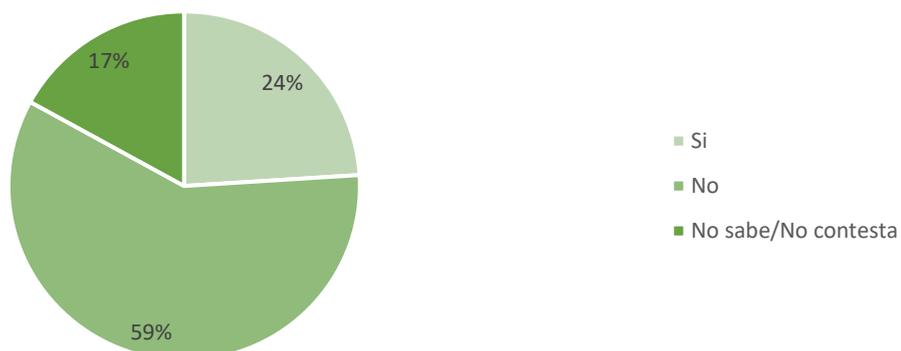
Tabla 6.6: Porcentajes motivo por el cuál no se consideran buenas las condiciones laborales de las personas encuestadas.

		Motivo					
		Salario	Tipo de jornada laboral	Tipo de contrato laboral	Tipo de trabajo a desarrollar	Ambiente laboral existente	Vacaciones
<b>¿Consideras buenas tus condiciones laborales?</b>	<b>No</b> (44%)	62,7%	45,1%	37,3%	19,6%	17,6%	7,8%

*Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I) y del cruce de datos del SPSS.*

El hecho de que un elevado porcentaje de las personas encuestadas no consideren buenas sus condiciones laborales, puede repercutir directamente en las dificultades de las personas trabajadoras para alcanzar sus metas vitales en el trabajo. Las respuestas estarían corroborando esta afirmación (ver gráfico 6.3), ya que un 59% no creen que puedan conseguirlas. Estos datos siguen el razonamiento que se indica cuando hablamos de la posible relación del trabajo con la salud mental ya que el hecho de no considerar que se puede desarrollar profesionalmente genera una sensación de malestar y derrotismo que hacen que la persona no solamente acuda frustrada a su empleo, sino que también lo haga de manera involuntaria (puesto que no desea estar en este) y simplemente por la necesidad de obtener un salario.

Gráfico 6.3: ¿Consideras que puedes alcanzar tus metas vitales en el trabajo en el que te encuentras en la actualidad?



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I).

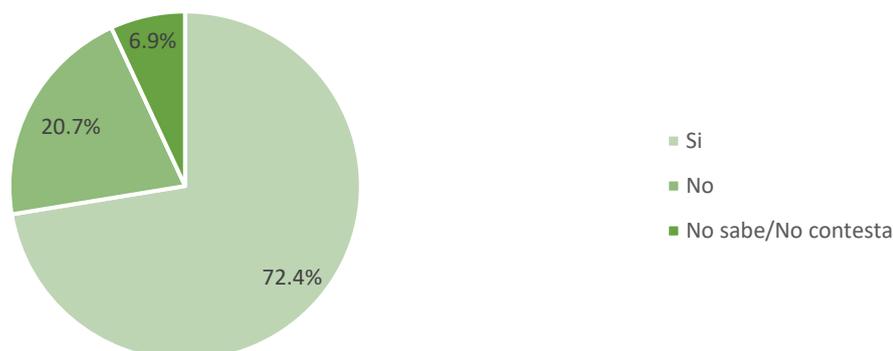
Los resultados que reflejan la Tabla 6.7 y el gráfico 6.4 también apuntan a esa relación entre precariedad y la aparición o desarrollo de enfermedades o trastornos de salud mental. Del total de las personas encuestadas, un 81% ha padecido estrés, un 57% ansiedad y un 67% depresión. Es destacable que, con respecto a los tres trastornos preguntados, los porcentajes de quienes sí han padecido alguno de ellos son muy elevados. Y lo que es más relevante, de las personas que han padecido estrés, ansiedad o depresión, una gran mayoría considera que su situación laboral es un factor influyente en esto (Gráfico 6.4). Como muestran los datos, un 72% tienen claro que su contexto laboral se relaciona directamente con su salud mental y es que, como ya hemos dicho, el cúmulo de circunstancias a las que una persona es sometida en su trabajo puede repercutir a diario en la estabilidad emocional de la misma pudiendo llegar a desarrollar trastornos como en los que nos centramos en este análisis.

Tabla 6.7: ¿Padeces o has padecido ansiedad, estrés o depresión?

		<b>Estrés</b>	<b>Ansiedad</b>	<b>Depresión</b>
<b>¿Padeces o has padecido ansiedad, estrés o depresión?</b>	<b>Si</b>	81%	57%	67%
	<b>No</b>	15%	38%	24%
	<b>NS/NC</b>	4%	5%	9%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I).

Gráfico 6.4: En caso de padecer o haber padecido estrés, ansiedad o depresión, ¿Consideras que tu situación laboral influye en esta circunstancia?



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I).

La conexión entre los trastornos de salud mental y la situación laboral parece reforzarse con las respuestas que recoge la Tabla 6.8. De las personas que padecen estrés, un 69% creen que mejoraría su estabilidad emocional si también lo hicieran sus condiciones laborales frente a un 15% que consideran que seguirían en la misma situación, aunque esto se produjese, mientras que, en el caso de la ansiedad, la percepción de que mejoraría su estabilidad la tiene un 49% frente a un 33% que consideran que seguirían igual a nivel mental. Por el contrario, solo un 19% de las personas encuestadas que padecen depresión consideran que mejoraría su estabilidad emocional si mejorasen sus condiciones laborales frente a un 60% que considera que no existiría un cambio tan trascendental si esto ocurriese. Este último dato puede deberse, siguiendo en la línea de lo explicado sobre salud mental en el presente trabajo, en primer lugar, a que las personas que padecen depresión y no acuden a un profesional para que la valore a través de los instrumentos destinado para ello puede realizar un mal autodiagnóstico, confundiendo, por ejemplo, con síntomas depresivos derivados de otro trastorno. Por otro lado, la depresión es un trastorno muy complejo en el cual influyen de manera muy significativa una infinidad de factores, por lo que, aunque cambiase uno de ellos, el trastorno no mermaría debido a que el impacto de cada uno de los factores de manera individual no genera una sensación directa de mejora en la persona.

Tabla 6.8: ¿Padeces o has padecido estrés, ansiedad, depresión? Si mejorasen tus condiciones laborales, ¿Crees que tu estabilidad emocional mejoraría?

		¿Crees que tu estabilidad emocional mejoraría?		
		Si	No	NS/NC
<b>Estrés</b>	<b>Si</b>	69%	8%	4%
	<b>No</b>	15%	0%	0%
	<b>NS/NC</b>	2%	1%	1%
<b>Ansiedad</b>	<b>Si</b>	49%	6%	2%
	<b>No</b>	33%	3%	2%
	<b>NS/NC</b>	4%	0%	1%
<b>Depresión</b>	<b>Si</b>	19%	4%	1%
	<b>No</b>	60%	4%	3%
	<b>NS/NC</b>	7%	1%	1%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I) y del cruce de datos del SPSS.

Con respecto al tipo de contrato (Tabla 6.9), en el caso de las personas que padecen estrés y ansiedad, el contrato temporal es el más extendido con un 55,5% y 56,1% respectivamente, mientras que, en el caso de la depresión, esta relación es menor (45,8% indefinido 41,5% temporal). Aun así, la tasa de temporalidad sigue siendo muy elevada.

Tabla 6.9: Personas que padecen o han padecido estrés, ansiedad y depresión y tipo de contrato laboral.

	Temporal	Indefinido	Otros
<b>Estrés</b>	55,5%	33,3%	11,2%
<b>Ansiedad</b>	56,1%	31,5%	12,4%
<b>Depresión</b>	41,6%	45,8%	12,6%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I) y del cruce de datos del SPSS.

En relación a la jornada laboral (Tabla 6.10), nos encontramos en la misma situación que con el tipo de contrato puesto que es otro factor determinante con respecto a la existencia de la precariedad laboral. En este caso, los datos de estrés y ansiedad son muy similares con respecto a los tipos de jornada más utilizados y, a su vez estos tipos se encuentran bastante equiparados. El tipo de jornada más extendido es la de tipo completa (46,4% en el caso de las personas con estrés y 45,6% en el caso de las personas con ansiedad) pero muy seguida de la jornada parcial (40,7% en el caso de las personas con estrés y 43,8% en las personas

con ansiedad). Con respecto a las personas con depresión en cambio, existe una gran diferencia entre el tipo de jornada dominante que es la parcial (54,1%) y la completa (16,6%). La parcialidad vuelve a estar presente por tanto como indicador de una situación de precaria y, según el trastorno va siendo de mayor gravedad, en mayor porcentaje.

Tabla 6.10: Personas que padecen o han padecido estrés, ansiedad y depresión y tipo de jornada laboral.

	<b>Completa</b>	<b>Parcial</b>	<b>Otros</b>
<b>Estrés</b>	46,9%	40,7%	12,4%
<b>Ansiedad</b>	45,6%	43,8%	10,6%
<b>Depresión</b>	16,6%	54,1%	29,3%

*Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental (Anexo I) y del cruce de datos del SPSS.*

A pesar del pequeño tamaño muestral y las dificultades metodológicas de un trabajo como el que aquí se presenta, podría concluirse que, a la vista de los resultados, parece que se verifica la hipótesis de que podría existir una relación entre los principales factores de la precariedad laboral (temporalidad y parcialidad) y los trastornos de salud mental de estrés, ansiedad y depresión y que hay por parte de las personas que los padecen un conocimiento sobre esta relación y una percepción crítica con respecto a su situación laboral.

## **7. CONCLUSIONES**

A lo largo de este trabajo, se ha hecho un recorrido que se iniciaba en la depuración del concepto de precariedad en el empleo, pasando por la legislación más relevante realizada en España desde 1976 hasta la actualidad y alcanzaba la situación laboral en el contexto actual. El eje central del trabajo ha sido la precariedad de la juventud española y sus consecuencias para la salud mental, analizadas en primer lugar desde un plano teórico, a partir de la literatura sobre la cuestión. A continuación, se han tratado de verificar algunas de las hipótesis planteadas en la bibliografía mediante la realización de un trabajo de campo basado en una encuesta a jóvenes en situación de empleo activo. La conjunción de teoría y trabajo empírico ha sido, por tanto, la base sobre las que se han elaborado, a modo de reflexión personal, las siguientes conclusiones sobre un asunto de gran interés para el trabajo social.

En primer lugar, parece claro que el concepto de precariedad laboral depende del contexto desde el cual se analice, puesto que para delimitarlo deben existir normas que indiquen qué características son las que determinan que un trabajo sea considerado precario. En el caso de España existe un reconocimiento basado en la norma social de empleo y con un consenso bastante aceptado sobre la temporalidad y el tipo de jornada que marcaría la frontera con la

precariedad, pero sus límites no están del todo definidos en otras latitudes. No obstante, parece aceptado de forma universal un denominador común que determina la precariedad, considerando que esta se sustenta en una reducción general de las condiciones laborales y la protección social.

En España, esta carencia de seguridad se ha asociado tradicionalmente a la escasa duración y la discontinuidad en el empleo, de ahí que las principales reformas laborales que se han realizado han intentado, por un lado, proteger los derechos básicos de los trabajadores, centrándose en reducir las elevadas tasas de paro, temporalidad y parcialidad. No obstante, la mayor parte de los intentos por parte de los diferentes gobiernos no consiguieron sino reducir ligeramente estas tasas, a pesar de que el objetivo principal era potenciar la ocupación a través del contrato indefinido y la jornada a tiempo completo, por lo que la precariedad laboral ha seguido siendo un problema hasta la actualidad. La reciente reforma laboral de 2021 hace un nuevo intento por solucionar esta problemática que ha empeorado tras la última crisis derivada de la COVID-19 y cuyos resultados todavía no se han podido observar debido a que no se ha iniciado el período de enmiendas y tramitación en el Congreso de los Diputados y todavía continuamos inmersos en las consecuencias de la crisis, con una débil recuperación.

La crisis producida por la COVID-19 no ha hecho sino sacar a la luz algunos de los grandes problemas estructurales que ya existían con respecto a la situación laboral de las personas en situación de empleo activo y las medidas adoptadas en este período han estado, además, condicionadas por la crisis sanitaria y la paralización del sistema económico. Todo ello condujo al empeoramiento de las condiciones de los trabajadores tanto en sus puestos de trabajo como con respecto a su situación contractual. Y, de nuevo, como ha ocurrido tradicionalmente, los jóvenes han sido uno de los colectivos más perjudicados a nivel laboral puesto que la temporalidad y la parcialidad son más comunes en los trabajos a los que pueden acceder, abocándoles a engrosar las filas del precariado.

Además, el rango de edad de este colectivo se ha visto ampliado en los últimos años, puesto que cada vez más las personas amplían sus estudios para poder tener una mejor cualificación de base y, de esta forma poder acceder con mayor facilidad al mercado laboral o a un empleo con mejores condiciones.

De todo ello, se deriva la existencia de dos situaciones principales en las cuales se ven inmersos los jóvenes: por un lado, la entrada a un mercado laboral que solo pone dificultades y requisitos que una persona que acaba de terminar su formación académica no puede cumplir (como podría ser el mínimo de un año de experiencia previa) y, por otro lado, personas que estudian y trabajan a la vez o que ya no se encuentran cursando estudios pero que se encuentran en situación de empleo activo y ante la incertidumbre de si en algún momento van

a poder acceder a un empleo fijo puesto que terminan concatenando empleos temporales por mera necesidad y sin la oportunidad de poder estabilizarse en un empleo indefinido.

En cualquiera de los casos comentados, al final lo que se genera es una sensación de incertidumbre con respecto al presente y futuro de estas personas, que sienten frustración de cara a sus empleos y a su vida en general, puesto que las consecuencias de la precariedad se interrelacionan con el contexto cotidiano de la persona que las sufre. Esto desemboca en que los jóvenes no tengan ganas reales de trabajar y por lo tanto exista una elevada involuntariedad por parte de estos a la hora de ir a desempeñar su labor y se genere un pensamiento de desesperanza continuo que va haciendo mella en la salud mental de estos.

Los problemas de salud mental han sido uno de los principales temas tratados a raíz de la crisis de la COVID-19 puesto que son más visibles que nunca. En la actualidad, aproximadamente la mitad de la población española ha tenido problemas, sobre todo de estrés, ansiedad y depresión. Esto no hace más que reflejar la fragilidad existente y la necesidad de aumentar los recursos públicos disponibles por parte del Estado para afrontar los problemas y trastornos derivados puesto que los recursos privados no están al alcance de cualquiera y menos en un contexto de crisis. Con esta reflexión, podemos determinar, por tanto, que la precariedad laboral influye de múltiples maneras en la salud mental y es que, es un factor que puede provocar el desarrollo de trastornos y, a su vez, limita los recursos económicos que la persona afectada puede destinar ante la necesidad de cuidar su salud mental.

Es destacable que la desesperanza ante el futuro, acentuada durante la pandemia, puede conducir en mayor medida a problemas de salud mental. Por este mismo motivo, el colectivo de jóvenes es uno de los principales afectados por las consecuencias de la precariedad laboral y lo que esto genera a nivel mental. Las altas tasas de temporalidad, parcialidad y paro a la cual están sometidos generan una vulnerabilidad que desemboca en la aparición o empeoramiento de los trastornos mentales. Cabe destacar que, en este colectivo en concreto, la salud mental se encuentra menos estigmatizada y tiene mayor visibilidad social por lo que también se pone más de manifiesto, pero precisamente estos no tienen recursos económicos para poder ponerse en manos de profesionales por lo que, o tienen que acudir a los escasos recursos públicos, con un tiempo por paciente ínfimo y largas colas de espera para ser atendidos, o no tienen la posibilidad de recibir el apoyo necesario.

En el apartado teórico hemos visto cómo la literatura ponía en relación la precariedad laboral con la posibilidad de desarrollar alguna enfermedad mental y los resultados del trabajo de campo realizado parecen confirmarlo. No en vano, vemos, más allá de este, como entre la juventud española han crecido este tipo de problemáticas. No parecía extraño encontrar una

correlación causal entre precariedad laboral y enfermedades mentales en una sociedad como la nuestra, en la que predominan los trabajos temporales y a tiempo parcial entre las personas jóvenes, dos condiciones que la literatura ha demostrado pueden influir en la percepción de malas condiciones laborales y así lo demuestran las personas encuestadas cuando se les pregunta por la influencia de salario, tipo de contrato y jornada laboral, principalmente.

Con respecto a su percepción sobre la relación entre su situación laboral y los trastornos mentales que padecen, los jóvenes españoles también reconocen que existe una relación directa, sobre todo en el caso del estrés y la ansiedad puesto que la depresión tiene mayor número de factores que influyen y por lo tanto no se percibe una mejora significativa si solamente uno de estos cambia. Finalmente, las personas encuestadas vuelven a reafirmar lo dicho a lo largo del trabajo, puesto que los factores que más influyen en su salud mental a nivel laboral son la temporalidad y la parcialidad, junto con el salario, que son, como ya se ha dicho reiteradamente, las características principales de la precariedad laboral y, por lo tanto, la hipótesis sobre la relación existente entre los trastornos de salud mental y aquella parece verificarse en este caso.

No obstante, soy consciente de las limitaciones de un trabajo como este para poder obtener conclusiones rotundas al respecto, derivadas tanto del espacio limitado para tratar un tema tan complejo, el pequeño tamaño muestral o los posibles sesgos de selección. En todo caso, llevar a cabo esta investigación ha servido para conocer mejor una problemática de evidente interés para el trabajo social y que puede servir como primer paso para continuar analizando la relación entre precariedad laboral y enfermedades mentales en la nueva etapa que se abrirá una vez finalizados los estudios de grado.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- BALLESTEROS, J.C. ET AL. (2020): *“Barómetro juvenil sobre Salud y Bienestar 2019”*. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad.
- BARBIER, J.C. (2004): *“A comparative analysis of “employment precariousness” in Europe”*. *“Learning form Employment and Welfare Policies in Europe”*. Paris: CNRS.
- BENACH ET AL. (2008): *“¿Cuáles son los efectos de la precariedad laboral sobre la salud mental? Resultados exploratorios en trabajadores temporales”*. Programa de doctorat en ciènces de la salut i de la vida, 1990-2000, Universitat Pompeu Fabra, 118-124.
- CONFEDERACIÓN SALUD MENTAL ESPAÑA. (2021): *“Salud mental y COVID-19. Un año de pandemia”*. Madrid: Confederación Salud Mental España.
- CONDE-RUIZ, J., FELGUEROSO, F. y GARCÍA PÉREZ, J.I. (2010): *“Las reformas laborales en España: un modelo agotado”*. *Papeles de Economía Española*, Nº 124.
- GÓMEZ, S., CONTRERAS, I. y GRACIA, L. (2008): *“Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008”*. Universidad de Navarra: IESE Business School.
- LAHERA, J. y CONDE-RUIZ, J.I. (2021): *“Mejorar la reforma laboral: una propuesta viable”*. EsadeEcPol.
- LAPARRA, M. (2006). *La construcción del empleo precario: dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Fundación Foessa.
- MARCH, JOAN C. (2021): *“Salud mentar en tiempos de pandemia para tiempos sin pandemia”*. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental*, Nº 14.
- NACIONES UNIDAS (2020): *“Informe de políticas: La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental”*. Naciones Unidas.
- ORTIZ, P. (2013): *“Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”*. *Cuadernos de relaciones laborales*, vol 31, 141-165.
- PRIETO, C. (2007). *“Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social”*. *Papeles del CEIC*, Nº28.
- PANIGO DEMIAN, T.; PEREZ, PABLO E. Y PERSIA, J. (2014): *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- SANTAMARÍA, E. (2009). *“Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas”*. *Papeles del CEIC (Revisión Crítica)*, vol 2009/1, 34-41.

SOLA, J. y CAMPILLO, I. (2017/2018): “La precarización en su contexto: desarrollo y crisis del régimen de empleo en España”. *Papeles*, Nº. 140, 51-63.

STANDING, G. (2011): *The Precariat. The New Dangerous Class*. Londres & New York: Bloomsbury Academic.

STANDING, G. (2014): “Por qué el precariado no es un <<concepto espurio>>”. *Sociología del Trabajo, nueva época*, Nº. 82, 7-15.

TEJERINA, B. (2020): “Juventud y crisis. Una introducción a la identidad construida y vivida precariamente”. *Revista Española de Sociología*, Nº. 29 (3, supl.2).

### ● **Legislación**

LEY 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (B.O.E. nº 96, de 21 de abril de 1976). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373> [consultado el 24 de enero de 2022].

LEY 8/1980. de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. nº 64, de 14 de marzo de 1980). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683> [consultado el 24 de enero de 2022].

Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital (B.O.E. nº 154, de 1 de junio de 2020). [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-5493](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-5493) [consultado el 24 de enero de 2022].

LEY 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (B.O.E. nº 88, de 13 de abril de 2021). [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5771](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5771) [consultado el 24 de enero de 2022].

### ● **Fuentes electrónicas**

CONSEJO GENERAL DEL TRABAJO SOCIAL: “Día Mundial de la Salud Mental 2021”. Disponible en: <https://www.cgtrabajosocial.es/noticias/dia-mundial-de-la-salud-mental-2021/7470/view> [consultado el 24 de enero de 2022].

EL PAÍS: “Así es la nueva reforma laboral: freno a la temporalidad, límites a las subcontratas y flexibilidad para las empresas en crisis”. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-12-23/asi-es-la-nueva-reforma-laboral-freno-a-la->

[temporalidad-limites-a-las-subcontratas-y-flexibilidad-para-las-empresas-en-crisis.html](#) [consultado el 24 de enero de 2022].

INE: Instituto Nacional de Estadística: “Encuesta de Población Activa (EPA). Tercer trimestre 2021”. Disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0321.pdf> [consultado el 24 de enero de 2022].

INE: Instituto Nacional de Estadística: “Encuesta de Población Activa (EPA)”. Disponible en: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm) [consultado el 24 de enero de 2022].

INE: Instituto Nacional de Estadística: “Asalariados”. Disponible en: <https://www.ine.es/consul/serie.do?d=true&s=EPA85501&c=2&> [consultado el 24 de enero de 2022].

Ministerio de Trabajo y Economía social (2014): “Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo”. Gobierno de España. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm) [consultado el 24 de enero de 2022].

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020): “Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo”. Gobierno de España. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/jovenes/2021/Diciembre\\_2021.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2021/Diciembre_2021.pdf) [consultado el 24 de enero de 2022].

## 9. ANEXOS

### - Anexo I. Encuesta sobre la relación de la precariedad laboral en jóvenes y la salud mental

Relación de la precariedad laboral y los problemas de salud mental.

Esta encuesta está dirigida a personas de entre 16 y 29 años y en situación de empleo activo con el fin de observar si existe alguna relación entre la precariedad laboral existente en la actualidad y la aparición o el empeoramiento de algunos trastornos mentales (en este caso la depresión, la ansiedad y el estrés).

Se agradece sinceramente tu colaboración y el esfuerzo por contestar íntegramente el cuestionario que se te plantea a continuación. Hay 19 preguntas en la encuesta y no te llevará más de 10 minutos responderlo en su totalidad. Por favor, lee atentamente las cuestiones antes de contestar. No existen respuestas correctas, sólo queremos conocer tu opinión. Toda la información obtenida será tratada para fines exclusivamente de investigación en el ámbito universitario por lo que en el tratamiento de los datos obtenidos no constará ningún dato de identificación de la persona encuestada.

---

#### \*Obligatorio

1. Correo \*

---

2. 1. Edad \*

---

3. 2. Sexo \*

Marca solo un óvalo.

Hombre

Mujer

4. 3. Comunidad Autónoma \*

---

5. 4. Tipo de jornada laboral (se pueden marcar varias opciones) \*

Selecciona todos los que correspondan.

Completa

Parcial

Reducida

Partida

Continua

Nocturna

A turnos

6. 5. Tipo de contrato laboral \*

Marca solo un óvalo.

- Indefinido
- Temporal
- Formativo
- Prácticas

7. 6. ¿No se cumplen algunas de las condiciones estipuladas en tu contrato laboral? (se pueden marcar varias opciones) \*

Selecciona todos los que correspondan.

- En el salario pactado
- En el tipo de trabajo a desarrollar pactado
- En las horas trabajadas pactadas
- En las vacaciones pactadas
- En el tipo de jornada pactado
- Se cumplen todas las condiciones

8. 7. En caso afirmativo sobre la opción de: horas trabajadas pactadas de la respuesta anterior. ¿Estas horas son compensadas de alguna forma?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No sabe/No contesta

9. 8. ¿Consideras buenas tus condiciones laborales? \*

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No sabe/No contesta

10. 9. En caso negativo con respecto a la pregunta anterior. ¿Por qué? (se pueden marcar varias opciones)

Selecciona todos los que correspondan.

- Por el salario
- Por las vacaciones
- Por el tipo de trabajo a desarrollar
- Por el tipo de jornada laboral
- Por el tipo de contrato laboral
- Por el ambiente laboral existente

11. 10. ¿Has visto reducidos tus derechos laborales en algún momento a lo largo de tu actual empleo? \*

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No sabe/No contesta

12. 11. ¿Consideras que puedes alcanzar tus metas vitales en el trabajo en el que te encuentras actualmente? \*

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No sabe/No contesta

13. 12. ¿Si tuvieses la oportunidad, cambiarías de trabajo? \*

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No sabe/No contesta

14. 13. ¿Padeces o has padecido depresión? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí  
 No  
 No sabe/No contesta

15. 14. ¿Padeces o has padecido ansiedad? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí  
 No  
 No sabe/No contesta

16. 15. ¿Padeces o has padecido estrés? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí  
 No  
 No sabe/No contesta

17. 16. En caso de que alguna de las 3 preguntas anteriores sean afirmativas. ¿Consideras que tu situación laboral influye en esta circunstancia?

Marca solo un óvalo.

- Sí  
 No  
 No sabe/No contesta

18. 17. ¿Cuáles de las siguientes condiciones laborales influyen más? (se pueden marcar varias opciones)

Selecciona todos los que correspondan.

- Salario  
 Vacaciones  
 Tipo de jornada  
 Tipo de contrato  
 Tipo de trabajo a desarrollar  
 Ambiente laboral existente

19. 18. Si mejorasen tus condiciones laborales, crees que tu estabilidad emocional mejoraría? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí  
 No  
 No sabe/No contesta

20. 19. Texto libre (señala el número de la pregunta y a continuación la explicación que se considere oportuna)

---

---

---

---

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios