

TRABAJO FIN DE GRADO

Análisis de la precariedad laboral en España

Analysis of precarious employment in Spain

MEMORIA

Titulación

Grado en Contabilidad y Finanzas

Autores

García de la Torre Collado, Nuria

González Santa Ana, Aarón

Hernández González, Marta

Tutor

Francisco Javier García Rodríguez

Marzo de 2023

RESUMEN

La precariedad laboral en España es una situación que afecta a numerosos trabajadores y se caracteriza fundamentalmente por la inestabilidad en la contratación y la vulneración de algunos derechos laborales.

A pesar de las diferentes reformas laborales implantadas a lo largo de los años, España se ha visto inmersa en numerosas crisis económicas que, junto a la pandemia mundial sufrida recientemente, la Covid-19, ha provocado un aumento considerable y sostenido en el tiempo de dicha precariedad, obteniendo como resultado inestabilidad en diversos sectores laborales.

El objetivo principal de este proyecto es estudiar y comprender el mercado y la situación laboral en España, para posteriormente analizar mediante diversas muestras representativas, las diferentes dimensiones sobre las condiciones y el ambiente laboral, salarios, motivaciones, así como la conciliación familiar y personal.

Palabras clave: precariedad laboral, mercado y situación laboral, condiciones laborales, salarios, conciliación familiar y personal.

ABSTRACT

Precarious employment in Spain is a situation that affects many workers and is mainly characterized by instability in hiring and the violation of some labor rights.

Despite the various labor reforms implemented over the years, Spain has been immersed in numerous economic crises which, together with the recent global pandemic, Covid-19, have led to a considerable and sustained increase over time of such precariousness, resulting in instability in various labor sectors.

The main objective of this project is to study and understand the labor market and the labor situation in Spain, in order to subsequently analyze, by means of various representative samples, the different dimensions of labor conditions and environment, salaries, motivations, as well as family and personal conciliation.

Key words: Precarious employment, labor conditions and environment, salaries, family and personal conciliation.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MERCADO LABORAL EN ESPAÑA.....	5
2.1. SITUACIÓN LABORAL	5
2.1.1. POBLACIÓN ACTIVA.....	6
2.1.2. POBLACIÓN INACTIVA.....	7
2.2. SALARIOS.....	8
2.3. CONTRATOS.....	9
2.3.1. CONTRATO INDEFINIDO.....	9
2.3.2. CONTRATO TEMPORAL.....	10
2.4. IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19	11
3. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS EMPÍRICO	14
3.1. CONDICIONES Y AMBIENTE LABORAL.....	16
3.2. SALARIO, MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL	18
3.3. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PERSONAL.....	22
3.4. FELICIDAD Y SATISFACCIÓN PERSONAL	24
4. CONCLUSIONES.....	25
5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	27

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Evolución del número de ocupados en España.....	6
Gráfica 2. Evolución del número de parados en España	7
Gráfica 3. Población inactiva	8
Gráfica 4. Salario medio bruto anual en España.....	8
Gráfica 5. Ganancia media anual por trabajador en Canarias	9
Gráfica 6. Contratos indefinidos.....	10
Gráfica 7. Contratos temporales.	11
Gráfica 8. Evolución del PIB en España	12
Gráfica 9. Beneficiarios de ERTES.....	12
Gráfica 10. Nivel de actividad durante el segundo semestre de 2020 según sectores de actividad	13
Gráfica 11. Medidas más utilizadas durante el estado de alarma.....	14
Gráfica 12. Salario mensual neto.....	15
Gráfica 13. Nivel de estudios	15
Gráfica 14. Trabajo en equipo.....	16
Gráfica 15. Ambiente laboral.....	17
Gráfica 16. Esfuerzo	17
Gráfica 17. Tipo de contrato	18
Gráfica 18. Salarios	19
Gráfica 19. Motivación	20
Gráfica 20. Satisfacción laboral.	21
Gráfica 21. Conciliación familiar y personal	23
Gráfica 22. Felicidad personal.	24

1. INTRODUCCIÓN

La precariedad laboral en España es un problema persistente que ha afectado a los trabajadores más vulnerables de diferentes sectores y niveles de ingresos a lo largo de los años.

Cada vez son más los trabajadores que se encuentran en una situación social y laboral precaria, siendo esto un dato alarmante. Más de la mitad de las personas asalariadas en España se encuentran en situación de precariedad laboral, inseguridad e incertidumbre en el trabajo, o escasa protección social.

La crisis sanitaria del Covid-19 ha agravado dicha situación, obligando a muchas empresas a tomar medidas como la suspensión temporal de contratos (ERTES) y la reducción de la jornada de trabajo.

El objetivo de este informe es estudiar la calidad del empleo en España y Canarias, analizando su evolución y situación actual, con el fin de dar a conocer el estado en el que se encuentra el mercado laboral del país.

La metodología a seguir será, en primer lugar, facilitar la comprensión de la situación laboral en el territorio español y, por último, la realización de un análisis empírico basado en datos extraídos de una encuesta centrada en la isla de Tenerife.

2. MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

El mercado laboral en España se ha visto afectado significativamente por la pandemia del Covid-19, y aunque se han implantado medidas para atenuar dicha situación, sigue siendo un desafío para toda la población.

A pesar de esto, con la llegada de la nueva reforma laboral, comienzan a verse algunos signos de recuperación ya que actualmente, “el número de ocupados disminuye en 81.900 personas en el cuarto trimestre de 2022 respecto al trimestre anterior (-0,40%) y se sitúa en 20.463.900. En términos desestacionalizados la variación trimestral es del -0,01%. El empleo ha crecido en 278.900 personas (un 1,38%) en los 12 últimos meses”. (Nota de prensa / cuarto trimestre 2022 INE).

Para comprender mejor el mercado de trabajo en España, se procederá al análisis de su situación y evolución laboral y posteriormente el análisis empírico de la encuesta realizada.

2.1. SITUACIÓN LABORAL

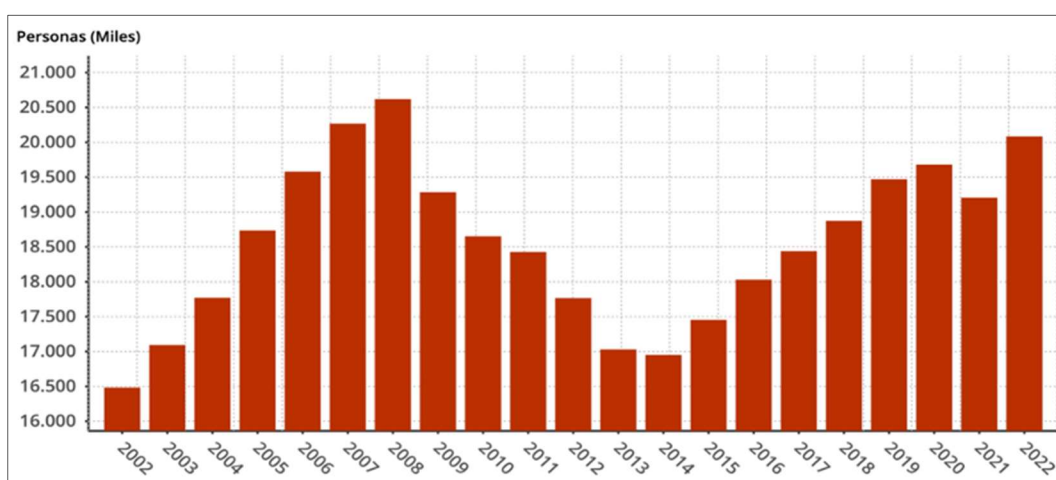
2.1.1. Población activa.

La población activa está formada por la suma de aquellas personas mayores de 16 años que tienen un empleo remunerado o están en su búsqueda. Dicha población, se subdividen en ocupados y parados.

- Población ocupada

La población ocupada, corresponde al grupo de ciudadanos que se encuentra desempeñando algún tipo de actividad económica, ya sea de forma asalariada o como trabajador por cuenta propia. Todo esto, durante un periodo de referencia determinado, generalmente un año.

Gráfica 1. Evolución del número de ocupados en España



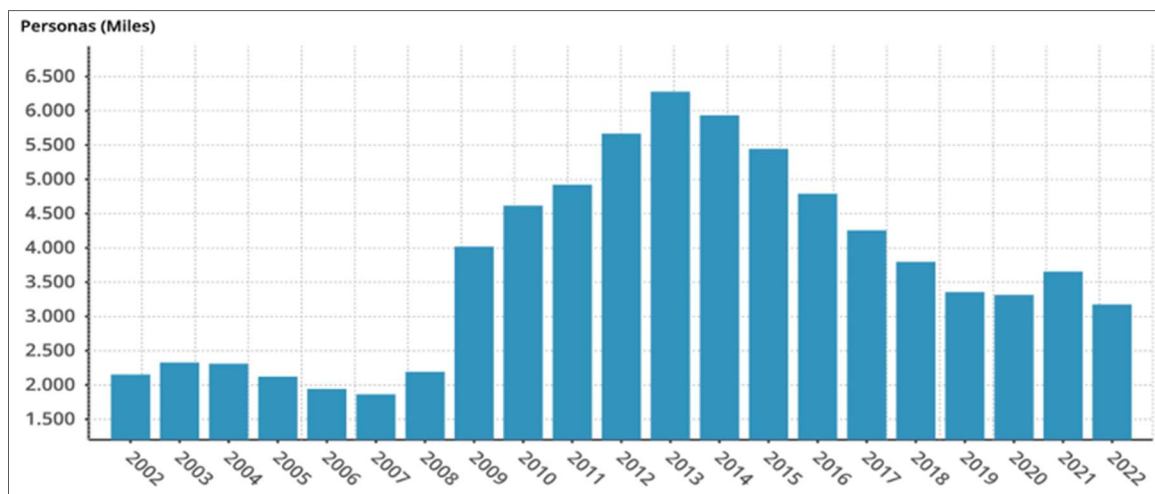
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Según la Encuesta de población activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) (véase gráfica 1), el número de ocupados en España durante el cuarto trimestre del 2022 es de 20.463.900. Esto quiere decir que el empleo ha crecido un 1,38% en los 12 últimos meses.

- Población parada

La población parada, está formada por el conjunto de personas que se encuentran sin trabajo, pero están en búsqueda activa de empleo y disponibles para desempeñar dicha actividad.

Gráfica 2. Evolución del número de parados en España



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Debido a la crisis económica iniciada en 2008, España sufrió a partir de ese momento un aumento en cuanto al porcentaje de parados, alcanzando en 2013 un total de 6.202.700 siendo esta, la peor cifra registrada desde el 2002.

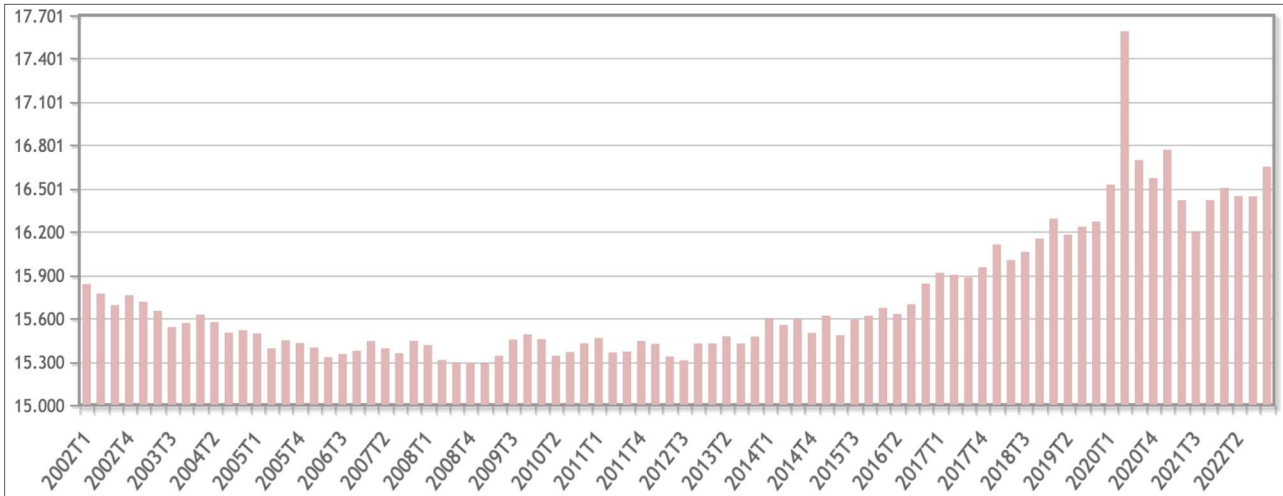
Actualmente, el número de parados en el año 2022 se sitúa en 3.024.000 de personas, sin embargo, según datos del INE, en los 12 últimos meses, el paro ha disminuido en 79.900 personas. (véase gráfica 2)

2.1.2. Población inactiva

La población inactiva abarca a la población que no está ni ocupada ni parada. Este grupo está formado por estudiantes, jubilados y prejubilados, empleados del hogar, personas con incapacidad permanente, sujetos que perciben algún tipo de prestación sin ser jubilados o prejubilados y personas que realizan trabajos sociales o actividades benéficas.

Según la Encuesta de ciudadanos inactivos por sexo y edad, realizada por el INE, (véase gráfica 3) el mayor número se alcanzó en el segundo trimestre de 2020, debido a la crisis sanitaria del Covid-19, con un total de 17,6 millones de personas inactivas.

Gráfica 3. Población inactiva



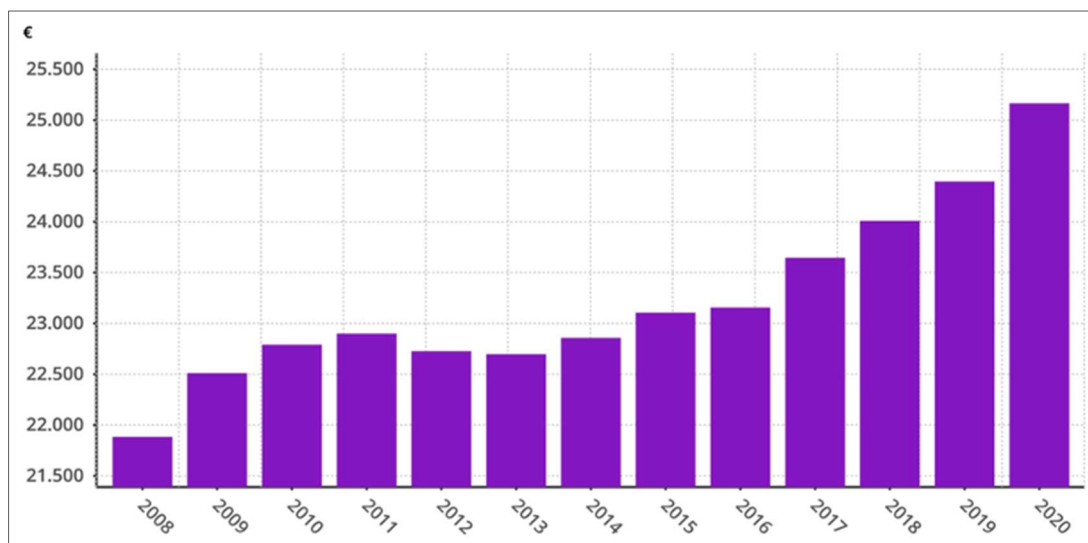
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

2.2. SALARIOS

En España los salarios varían en función de diversos factores como son la región, el sector, el nivel de experiencia, etc. El Salario mínimo interprofesional (SMI), es la cantidad más baja que los empleadores deben pagar a sus trabajadores. Actualmente el SMI en España es de 1.080 euros brutos mensuales en 14 pagas, esto supone una subida de 80 euros con respecto al año 2022.

En primer lugar, se analizará el salario medio en España, que es la cuantía retributiva que recibe un trabajador por su jornada de trabajo, indistintamente del contrato de trabajo que tenga.

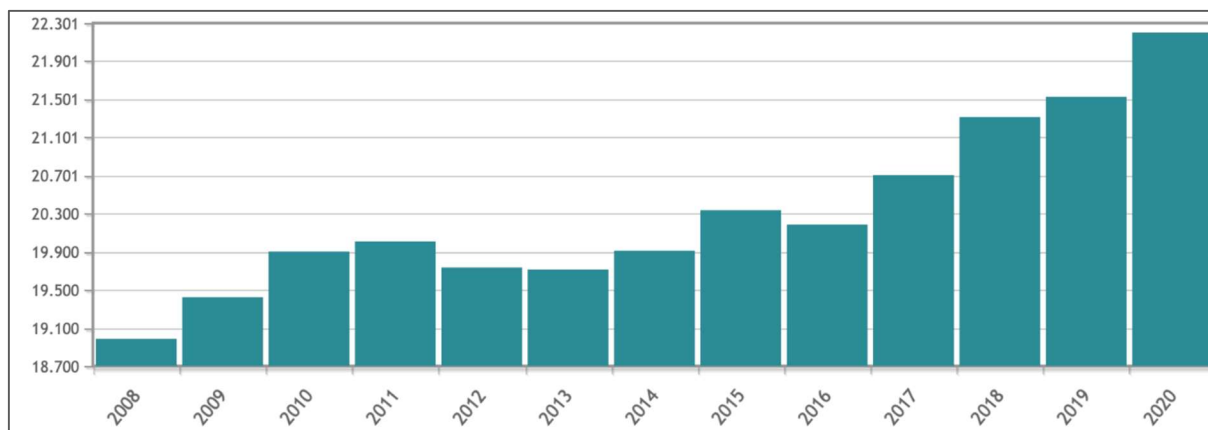
Gráfica 4. Salario medio bruto anual en España



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En el gráfico realizado a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (véase gráfica 4), se observa que, en el año 2018, el salario medio en España sufrió un cambio significativo, situándose en 24 mil euros, siendo esta la mayor cifra registrada desde el 2008. A partir de este punto, continúa aumentando hasta alcanzar en el año 2020 la cifra más alta hasta el momento, con un total de 25,26 mil euros.

Gráfica 5. Ganancia media anual por trabajador en Canarias



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En cuanto a la ganancia media anual en Canarias, destaca el año 2020 con una cifra de 22,1 mil euros. A pesar de ser el año con más ganancia media, según la encuesta anual de estructura salarial del INE, el archipiélago se sitúa en la penúltima comunidad autónoma, sólo por delante de Extremadura, con una cifra de 20,55 mil euros. Mientras que el País Vasco y Madrid reflejan las mayores cifras, con un total de hasta 30,68 mil euros (Véase gráfica 5).

2.3. CONTRATOS

El 30 de diciembre de 2021, se publica en el Boletín Oficial del Estado la nueva reforma laboral, que tiene como objetivo atenuar las disfunciones existentes en el mercado de trabajo.

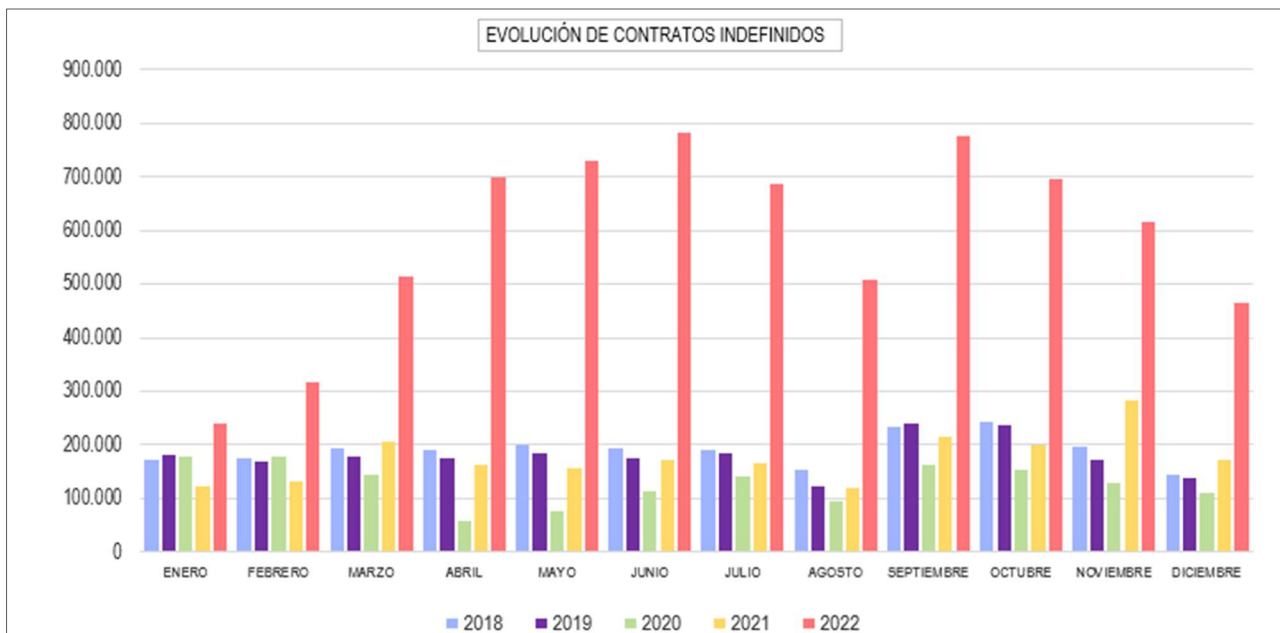
Su principal función es priorizar el contrato indefinido y así desincentivar la contratación temporal. A continuación, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de los tipos de contratos más habituales en España y cómo ha afectado la nueva reforma laboral en ellos.

2.3.1. Contrato indefinido

Según el Servicio Público de Empleo Estatal, un contrato indefinido es aquel que se pacta sin establecer un límite de tiempo determinado en cuanto a su duración.

Este podrá ser a jornada completa, parcial o fijo discontinuo.

Gráfica 6. Contratos indefinidos



Fuente: Elaboración propia. SEPE (2022).

Haciendo un breve análisis de la evolución de los contratos indefinidos (véase gráfica 6), se observa como en marzo de 2020 hay una caída considerable, alcanzando en el mes de abril únicamente 59 mil contratos. Esto es debido a la crisis económica ocasionada por el Covid-19.

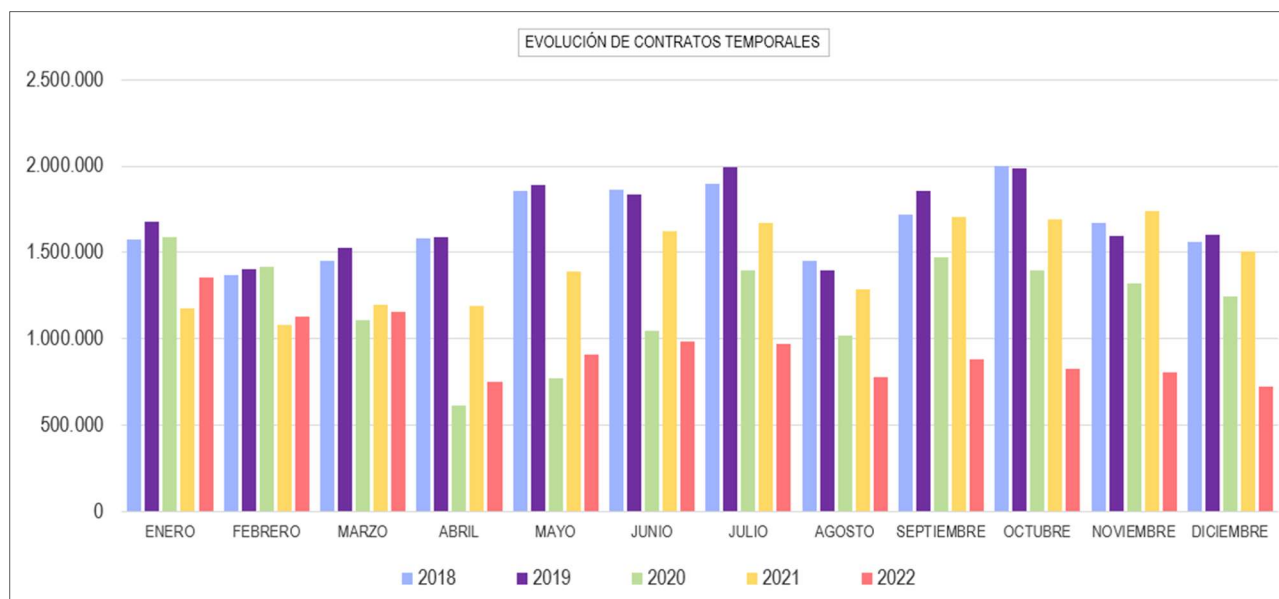
Desde entonces ha habido una ligera recuperación, pero no es hasta la implantación de la nueva reforma laboral en el año 2022 que las cifras aumentan considerablemente.

Aunque es pronto para ver resultados, en el último año se han superado los 780 mil contratos indefinidos, un dato bastante esperanzador dada la situación del país.

2.3.2. Contrato temporal

De acuerdo con las indicaciones del SEPE, un contrato de trabajo temporal es aquel que establece por un tiempo concreto, una relación laboral entre empresario y trabajador. Es necesario que se especifique en el contrato dicha temporalidad y su causa habilitante. Podrá ser a jornada completa o parcial.

Gráfica 7. Contratos temporales.



Fuente: Elaboración propia. SEPE (2022).

En este caso, en cuanto a los contratos temporales, cabe destacar que, durante los años 2018 y 2019 resaltan los picos más altos de contratación temporal, alcanzando los 2.001.129 y 1.993.014 respectivamente. Por otro lado, y gracias a la nueva reforma, el número de trabajadores contratados de manera temporal en el último trimestre del 2022, logró descender a los 725.765 contratos (véase gráfica 7).

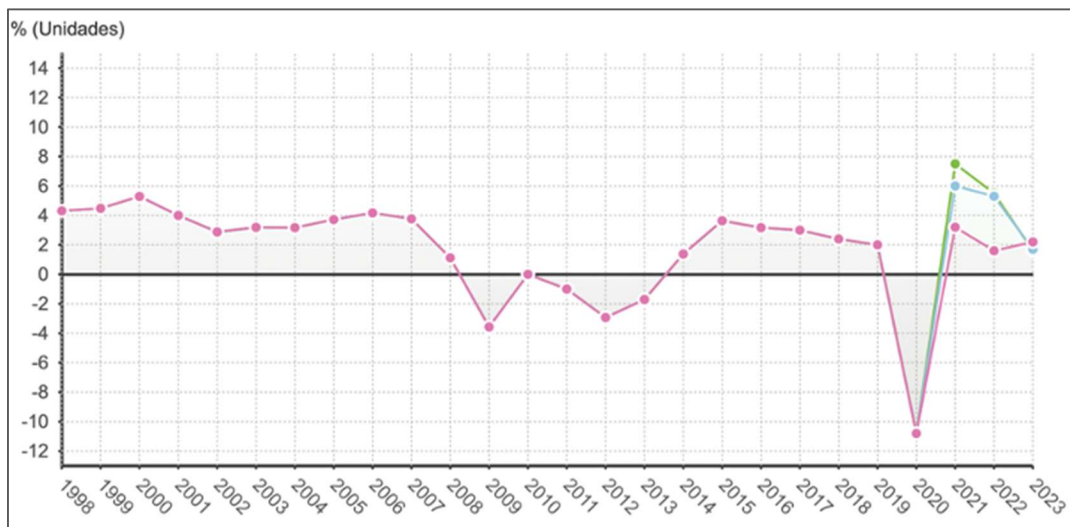
2.4. IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19

El Covid-19 ha desencadenado una crisis sanitaria en España y en el mundo, provocando la paralización de ciertos sectores económicos, principalmente el comercio, la hostelería y el turismo.

Según el Banco de España (véase gráfica 8), las provincias de Baleares (-27%), Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife, junto a Málaga, Gerona y Alicante registraron las mayores caídas del PIB en 2020, ya que son las zonas con mayor turismo e incidencia en la movilidad.

La pandemia de Covid-19 redujo un 13,2% el número de horas trabajadas en España, un impacto equivalente a la destrucción de 2,01 millones de empleos en el país, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

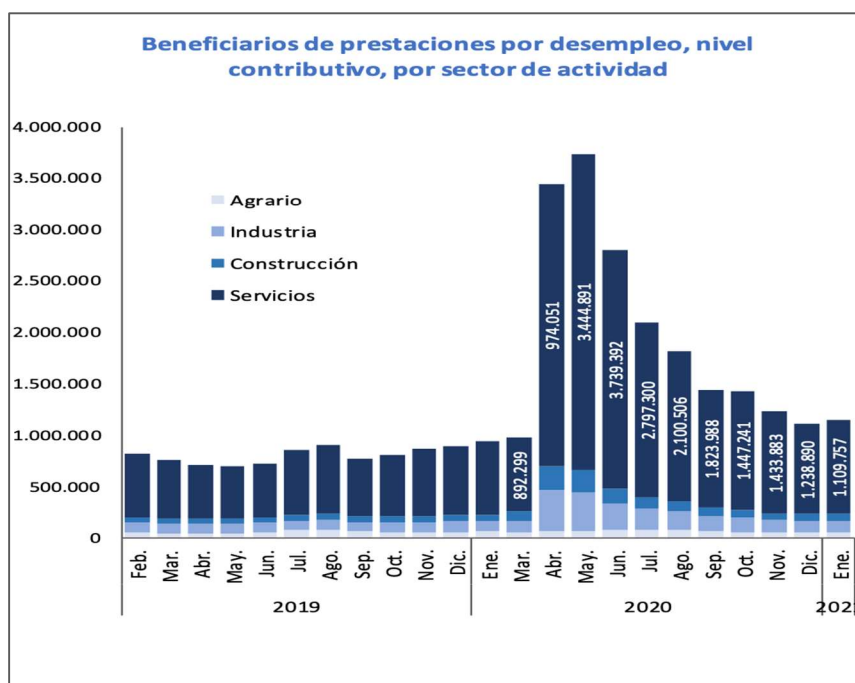
Gráfica 8. Evolución del PIB en España



Fuente: Banco de España.

El gobierno español, ha implementado una serie de medidas para apoyar a las empresas y a los trabajadores afectados por la crisis económica, incluyendo programas de ayuda financiera y protección social. Una de las medidas que más repercusión ha tenido son los ERTES, esta prestación se recibe tras la pérdida involuntaria, definitiva o temporal de un empleo, o tras la reducción de la jornada diaria de trabajo.

Gráfica 9. Beneficiarios de ERTES

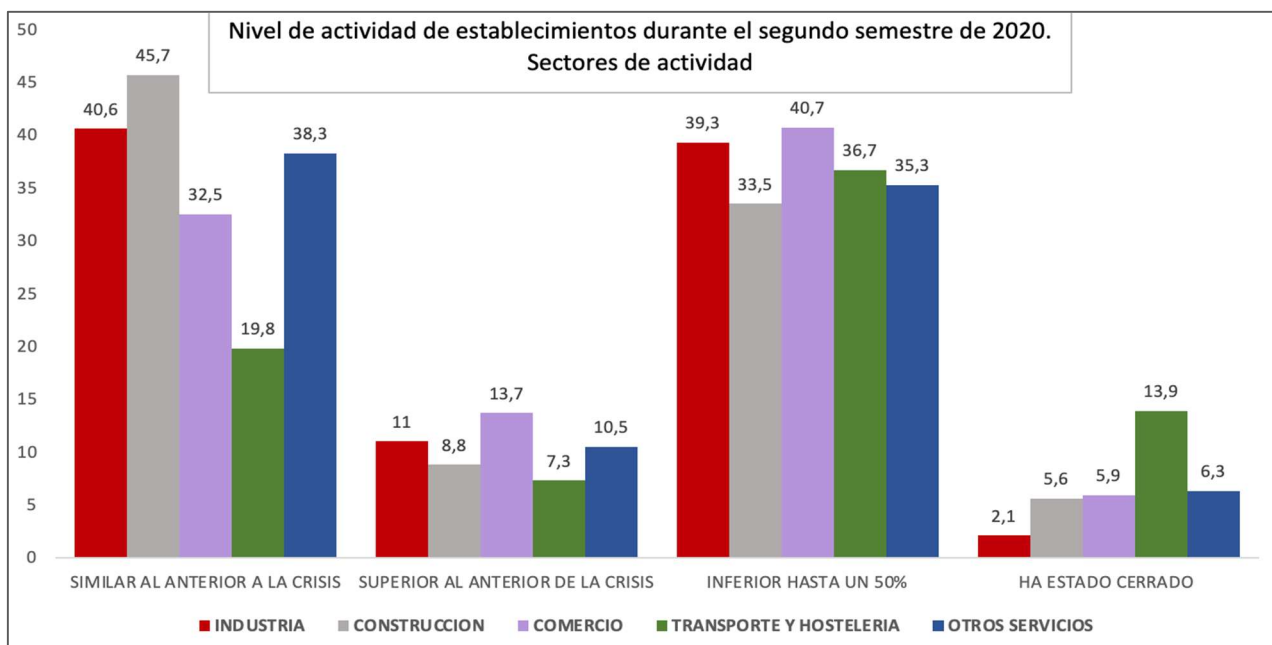


Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La elaboración de esta estadística, refleja los trabajadores beneficiarios de esta prestación, es evidente que el sector servicios ha sido el sector más damnificado, alcanzando en el mes de abril los 2,3 millones de beneficiarios acogidos a ERTes vinculados al Covid-19, los 2,7 millones en mayo, para finalmente descender a 0,2 millones de trabajadores en enero de 2021, (véase gráfica 9).

Con la llegada de la pandemia al país, se ha elevado la situación de vulnerabilidad y los riesgos que afrontan los sectores productivos de la economía española. Según datos recogidos de la última nota de prensa del Instituto Nacional de Estadística, “un 46,5% de los establecimientos han tenido un nivel de actividad superior o similar al que tenían antes de la crisis sanitaria (en la Construcción este porcentaje ha alcanzado el 54,5%). Por el contrario, un 47,1% han presentado menor actividad. El 6,4% restante han permanecido cerrados en el segundo semestre (en Transporte y hostelería, el 13,9%), frente al 33,9% durante el estado de alarma”.

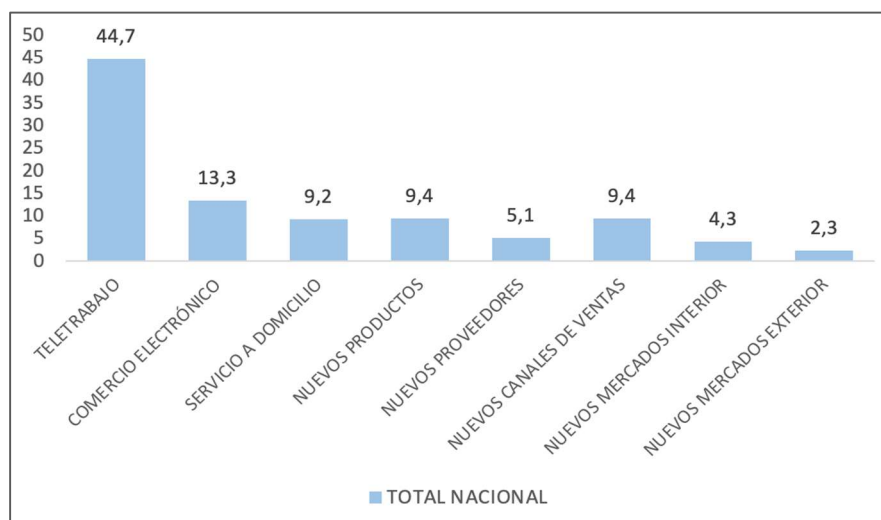
Gráfica 10. Nivel de actividad durante el segundo semestre de 2020 según sectores de actividad



Fuente: Elaboración propia. INE (2022)

Esta situación, obligó a numerosas empresas a buscar fórmulas y tomar medidas para mantener su actividad económica y adaptarse a un entorno cambiante. Para comprender mejor dichas medidas, se analizarán cuáles han sido las más frecuentes en las empresas del país.

Gráfica 11. Medidas más utilizadas durante el estado de alarma



Fuente: Elaboración propia. INE (2022)

El teletrabajo es la medida más utilizada, principalmente en los sectores y compañías más digitalizadas. El estudio señala que un 44,7% de las empresas lo ha implementado en el segundo semestre de 2020, lo que significa la importancia de esta opción para mantener la continuidad del negocio y la seguridad de los trabajadores, a pesar de la reducción generalizada de la actividad productiva. El comercio electrónico ocupa el segundo lugar con un 13,3%, lo que refleja el crecimiento de las ventas en línea. Las siguientes más empleadas fueron los nuevos productos y canales de ventas con un 9,4% y el servicio a domicilio, adaptándose de esta manera a las nuevas necesidades de los consumidores (véase gráfica 11).

3. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS EMPÍRICO

Para hacer este informe, se ha realizado una encuesta dirigida a 290 personas generalmente de la isla de Tenerife, de las cuales 137 son hombres, 149 son mujeres y 4 prefirieron no decirlo. Se trata de 7 posibles respuestas, de las cuales sólo es posible elegir una. Dichas opciones varían entre, totalmente, bastante y algo de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, totalmente, bastante y algo en desacuerdo.

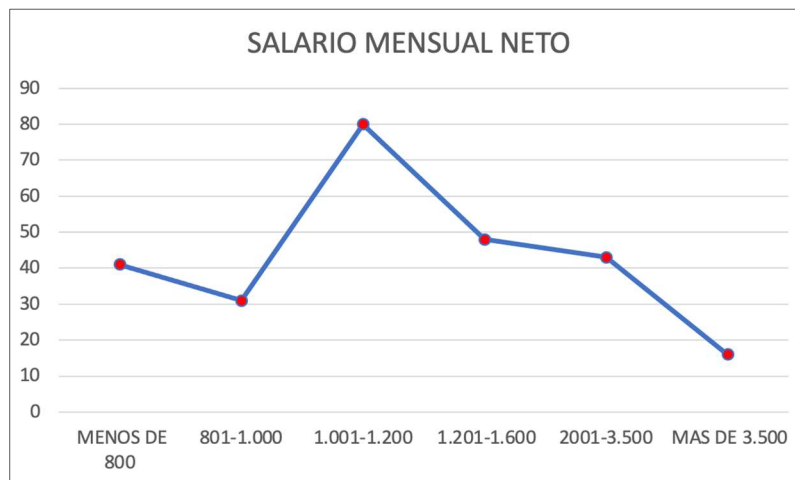
Como dato a destacar, el 88% de los encuestados se encuentran ocupados, mientras que el 12% restante está en situación de desempleo.

En cuanto al salario neto mensual, el 14,14% de los encuestados percibe ingresos inferiores a 800 euros, 280 euros por debajo del SMI actual, el 10,69% obtiene rentas entre 801 y 1.000 euros mensuales. Estos últimos se acercan un tanto al mínimo establecido por el Gobierno. El 27,59% obtiene ingresos por valores entre 1001 y 1200 euros al mes y el 47,58% restante obtiene ingresos más altos, repartidos en sueldos que oscilan desde los 1.200 euros hasta los 3.500 euros al mes.

Esto quiere decir que, más de un 50% de los encuestados tienen un sueldo mensual por debajo del SMI.

Otro factor a destacar es el nivel de estudios de los encuestados, que se reparte de la siguiente manera; Personas con niveles de estudios básicos y obligatorios, (primaria y secundaria) abarcan el 10 %, educación secundaria postobligatoria 20% (bachillerato y fp medio), educación superior 49% (fp superior y diplomatura) y postgrados 21% (máster y doctorado). Estas cifras son positivas, ya que tan solo un 10% posee estudios básicos y el 90% restante, estudios avanzados.

Gráfica 12. Salario mensual neto



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 13. Nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia.

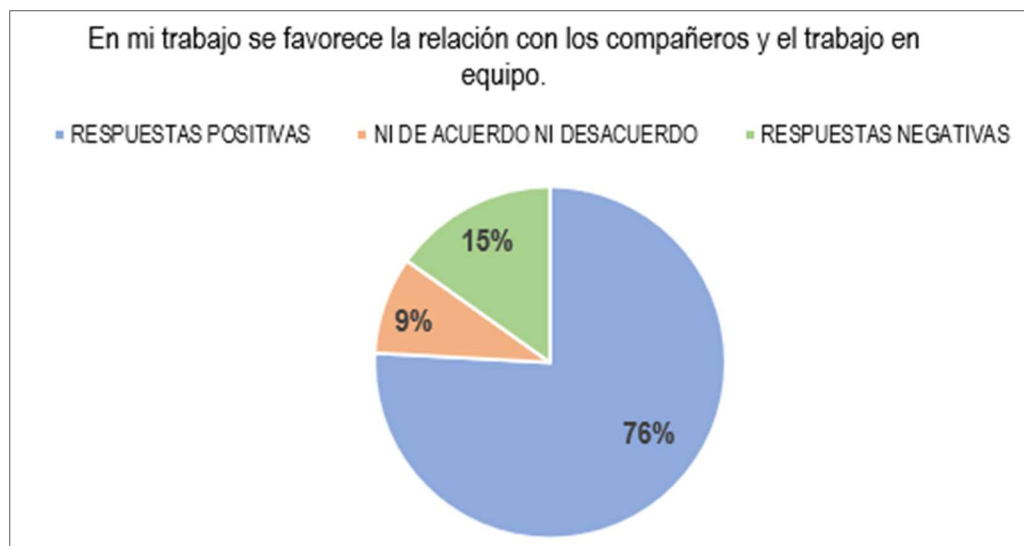
3.1. CONDICIONES Y AMBIENTE LABORAL

En este apartado, se pondrá el foco de atención en las condiciones de trabajo y el ambiente laboral, extrayendo de esta manera, una serie de datos y gráficas de dicha encuesta.

Un ambiente laboral positivo y saludable es crucial para el bienestar y el buen rendimiento de los trabajadores. Si el ambiente es estresante o tóxico, puede dar lugar a una baja productividad e insatisfacción de los trabajadores, pudiendo así obtener un impacto negativo en la empresa. Es por ello que, la calidad de dicho ambiente es decisiva a la hora de determinar el éxito de una empresa y el bienestar de todos y cada uno de sus integrantes.

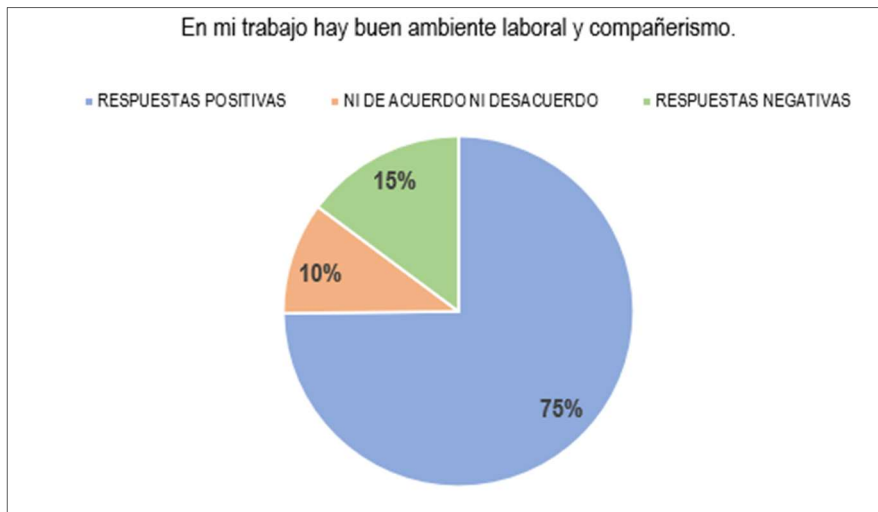
Las condiciones laborales también juegan un papel importante en cuanto a la satisfacción y la motivación de estos, con lo cual, si las empresas establecen dichas condiciones de manera justa y atractiva, atraerá mejores empleados y obtendrán mejores resultados.

Gráfica 14. Trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 15. Ambiente laboral



Fuente: Elaboración propia.

En la primera gráfica (véase gráfica 14), se puede observar cómo más de 200 encuestados están de acuerdo con que la relación con sus compañeros y el trabajo en equipo es favorable.

En cuanto a la segunda gráfica, son también más de 200 las personas que están de acuerdo con que en su trabajo predomina el buen ambiente laboral y el compañerismo.

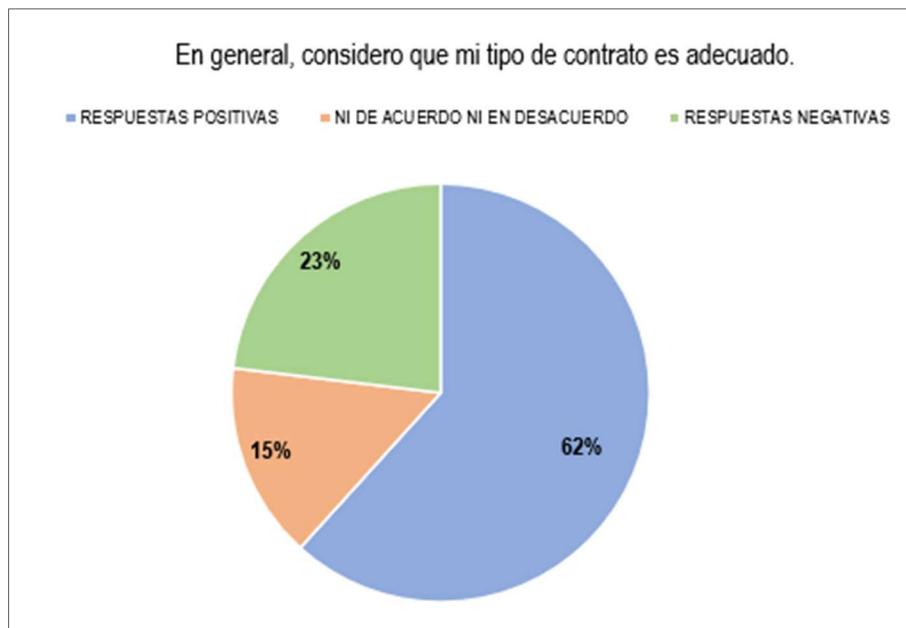
En resumen, las dos gráficas muestran cómo la relación con los compañeros, el trabajo en equipo, el ambiente laboral son aspectos importantes para los encuestados en su lugar de trabajo. Es positivo que la mayoría esté de acuerdo con estos aspectos, ya que esto sugiere que existe un ambiente laboral favorable y un compromiso con la ética en el trabajo. Esto puede llevar a una mayor satisfacción laboral y un mejor rendimiento en el trabajo.

Gráfica 16. Esfuerzo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 17. Tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las condiciones laborales, más del 70% considera que el esfuerzo físico que realizan es razonable y aceptable, esto quiere decir que no consideran que este aspecto afecte negativamente su salud o bienestar. El 62% está de acuerdo con su tipo de contrato ya que esto les brinda la estabilidad laboral que necesitan. Sin embargo, cabe destacar que el 15% trabajadores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, esto sugiere que quizás no tienen una opinión bien definida sobre el tema, es posible que no estén seguros de si su contrato es justo o adecuado para su situación laboral, o que simplemente no consideren este aspecto como una prioridad.

En definitiva, es esencial que las empresas consideren las necesidades y preocupaciones de sus trabajadores en cuanto a las condiciones laborales y trabajen para mejorarlas si es necesario, para asegurar un ambiente de trabajo seguro, saludable y justo para todos.

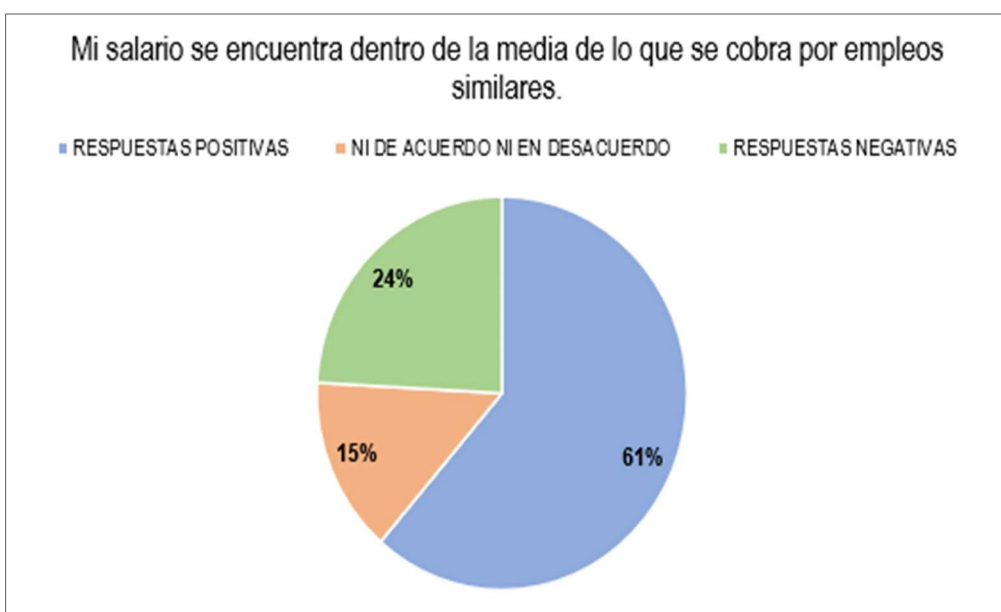
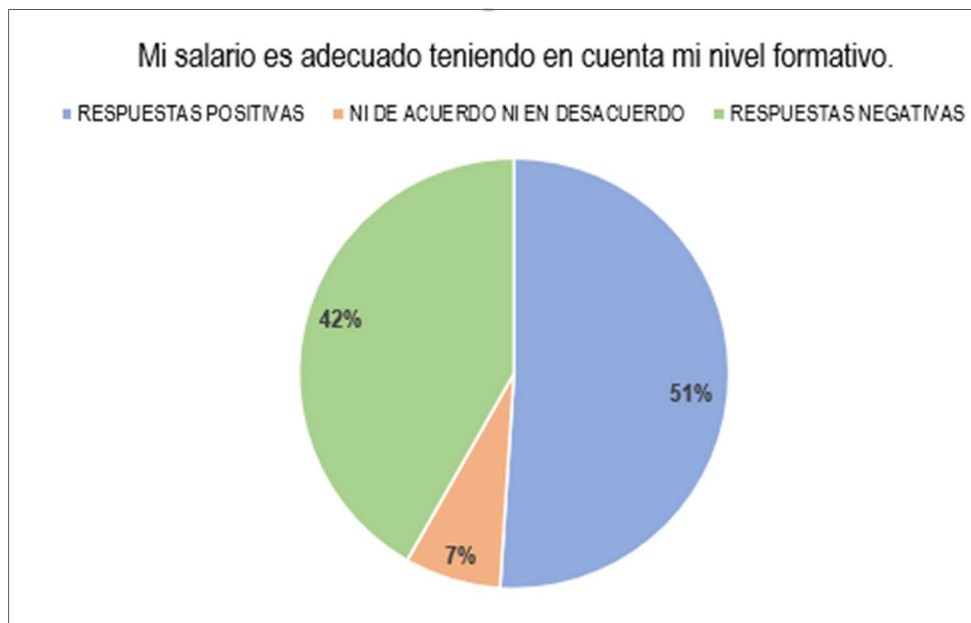
3.2. SALARIO, MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

El salario es la principal motivación para trabajar y es un aspecto crucial en la vida de cualquier persona. Es la remuneración que recibe un trabajador y un reflejo del valor que su labor aporta a la empresa. Además, es un factor determinante en la calidad de vida de las personas, ya que influye en la capacidad para satisfacer sus necesidades y alcanzar sus metas y objetivos. Esto supone un tema de gran importancia tanto para los trabajadores como para los empleadores y su equidad y justicia son fundamentales para mantener un ambiente laboral justo y motivador.

En cuanto al nivel formativo (véase gráfica 18), la experiencia profesional y el volumen de trabajo a realizar, se observan diversas similitudes. Aproximadamente el 50% está de acuerdo, considerando así la mayoría, que su nivel de formación y experiencia profesional son adecuados para el trabajo que realizan, y que el volumen de trabajo que se les asigna es razonable y aceptable.

El 61% considera que su salario se encuentra en la media con respecto a empleos similares, es importante destacar que esta percepción puede variar según las circunstancias individuales.

Gráfica 18. Salarios





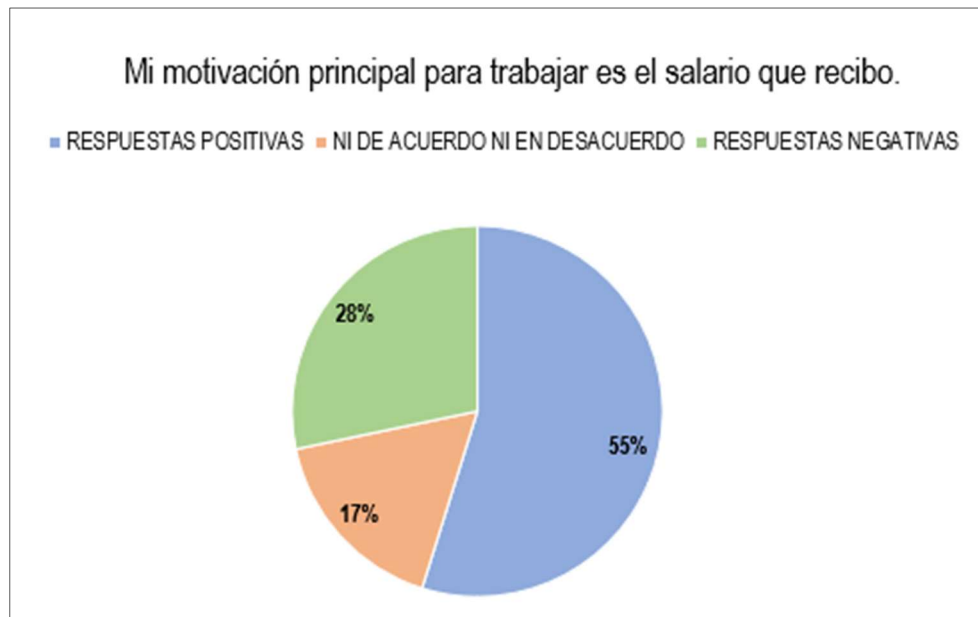
Fuente: Elaboración propia.

Sentirse motivado tiene un impacto significativo en cuanto a la productividad, satisfacción y desempeño del trabajo, así como a la salud y el bienestar en general.

El 55% considera que su motivación principal es el salario que recibe, esto significa que la retribución económica es un factor muy importante para los trabajadores, encontrando en él una recompensa suficiente para su empleo. Aunque el salario juega un papel importante en la motivación de los trabajadores, hay que tener en cuenta que no es el único factor y que cada trabajador puede tener diferentes motivaciones y necesidades. (véase gráfica 19)

Gráfica 19. Motivación





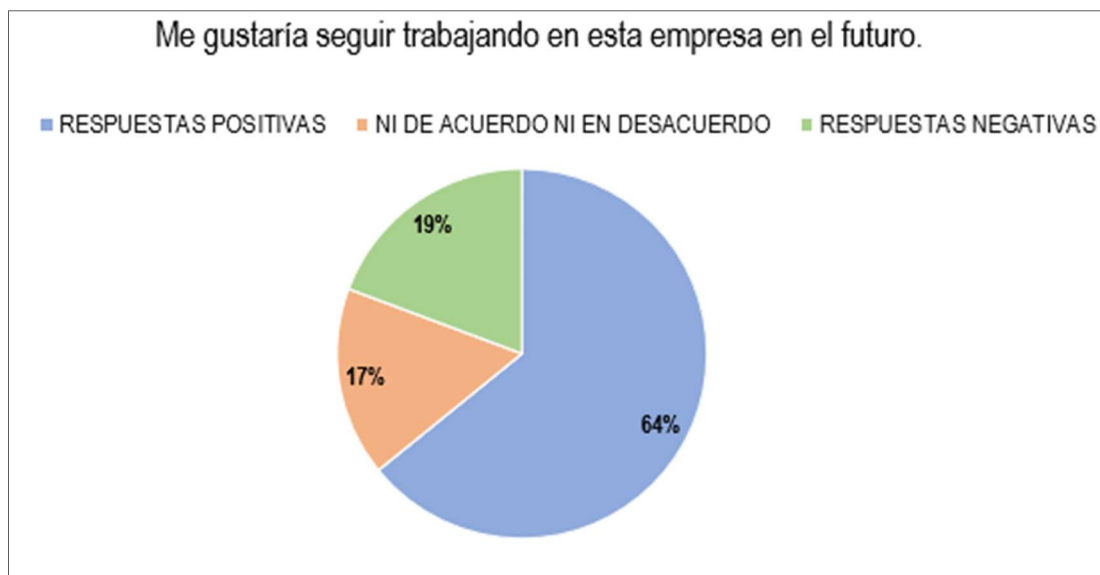
Fuente: Elaboración propia.

El hecho de que cerca del 70% se sientan satisfechos y tengan objetivos de continuar en la empresa, puede ser indicativo de que hay un ambiente laboral satisfactorio, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, así como beneficios y compensaciones adecuados. (véase gráfica 20)

Por lo tanto, es importante que las empresas sigan trabajando en mantener a sus trabajadores motivados y comprometidos a largo plazo, a través de implementación de políticas y prácticas que fomenten un ambiente laboral positivo y satisfactorio.

Gráfica 20. Satisfacción laboral.



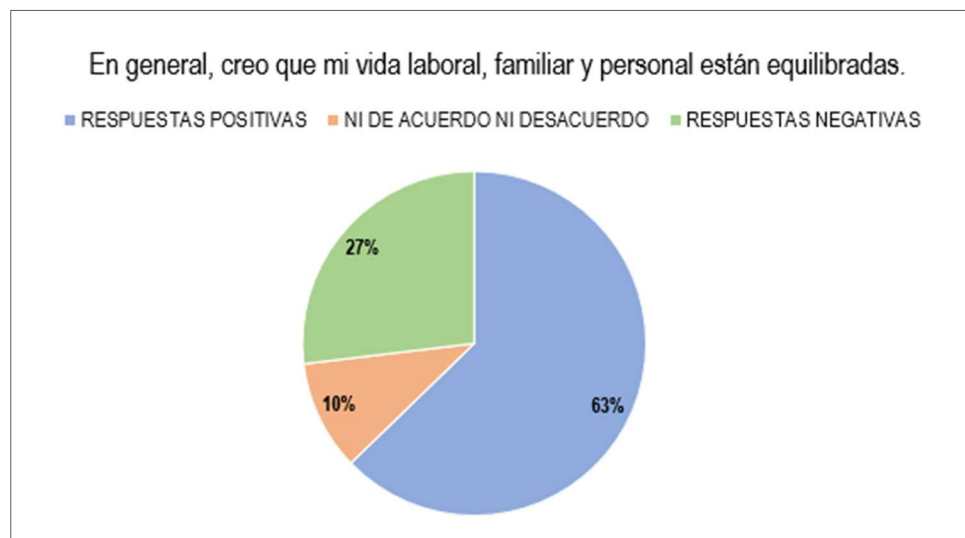


Fuente: Elaboración propia

3.3. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PERSONAL

La conciliación familiar y personal es un tema importante en el ámbito laboral, ya que una falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede ocasionar estrés e insatisfacción en el trabajo, pudiendo ocasionar un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad y la calidad del trabajo.

Gráfica 21. Conciliación familiar y personal



Fuente: Elaboración propia.

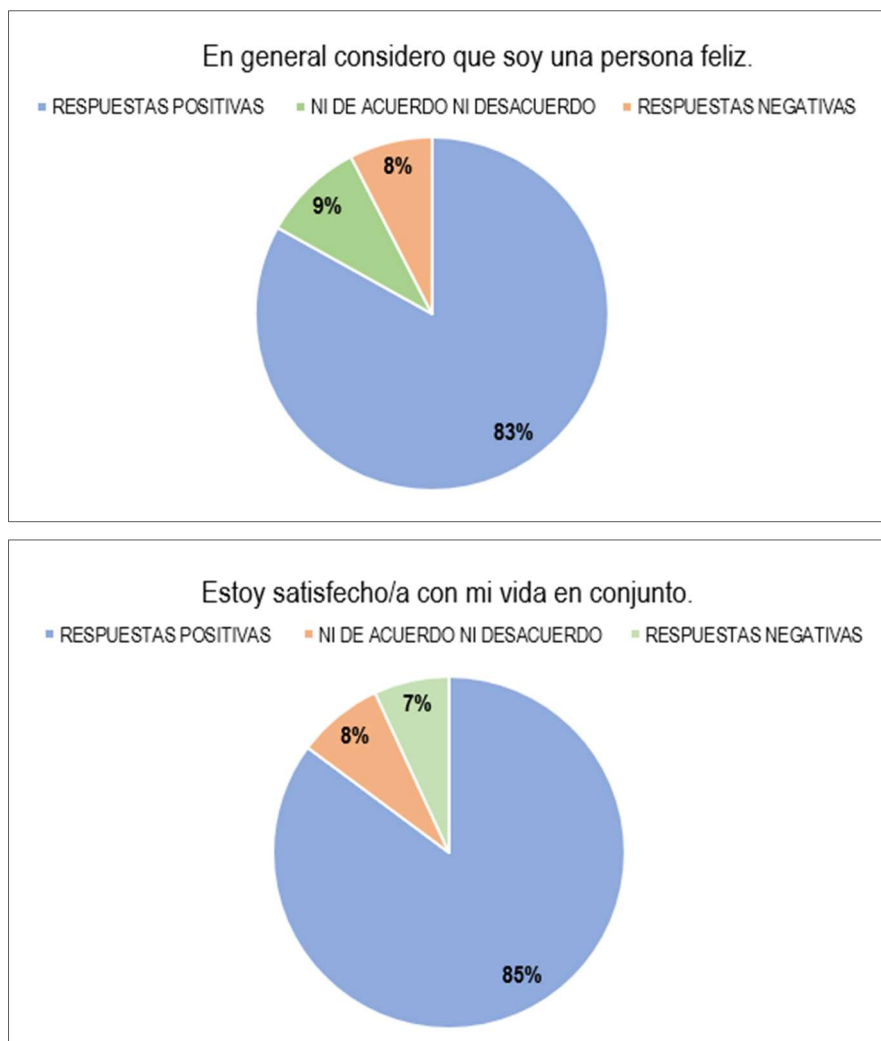
De las personas que han realizado este cuestionario, más de un 65% está de acuerdo con su jornada laboral semanal, su tiempo libre para el descanso y el ocio, ecuanimidad entre el trabajo, tiempo personal y la familia, y el balance positivo vida-trabajo.

Los resultados indican que, la gran mayoría de las personas que han completado el cuestionario, valoran el equilibrio entre el trabajo y la vida personal como algo importante en sus vidas. Dichos resultados sugieren que muchas personas ven la importancia de encontrar un equilibrio en su vida diaria, lo que puede mejorar su bienestar y su calidad de vida en general.

3.4. FELICIDAD Y SATISFACCIÓN PERSONAL

Sentirse feliz es muy importante para el bienestar y el éxito en el trabajo, esto se traduce en un mayor rendimiento y una mayor productividad. Mas del 80% están satisfechos con su vida y consideran que es plena y gratificante. Esto es una señal positiva de que pueden estar experimentando bienestar emocional y disfrutando de una vida saludable y satisfactoria.

Gráfica 22. Felicidad personal.



Fuente: Elaboración propia

4. CONCLUSIONES

La calidad del empleo en España es un problema que ha afectado negativamente a millones de trabajadores a lo largo de los años. Tras el análisis del mercado y la situación de España, se han observado signos de mejora, ya que, el número de ocupados en el cuarto trimestre del 2022 obtuvo cifras positivas y aunque sea pronto para valorar los efectos, los contratos indefinidos han aumentado considerablemente gracias a la implantación de la nueva reforma laboral. Es importante destacar que la pandemia del Covid-19 ha tenido un impacto significativo en el mercado laboral y en la calidad del empleo en España. A pesar de que la situación ha mejorado, es necesario continuar impulsando medidas que fomenten la creación de empleo estable y de calidad.

El estudio realizado a 290 personas, mayoritariamente de la isla de Tenerife, ha permitido cuantificar y dar a conocer el objetivo de este análisis. Se formularon una serie de preguntas sobre el ambiente en el lugar de trabajo, salario, condiciones, satisfacción, familia y felicidad, todo esto vinculado con el trabajo. El 88% de los encuestados están ocupados y el 12% restante en desempleo, todos ellos con niveles de estudios desde básicos hasta avanzados. En primer lugar, se valoraron las condiciones y el ambiente de trabajo, obteniendo un resultado satisfactorio en cuanto a la valoración de estos. La magnitud de los ingresos sigue siendo un factor relevante en la apreciación de la calidad del empleo, ya que, cerca del 54% considera que la compensación económica es un factor motivante y crucial en su desempeño profesional. A través de la encuesta, se pudo constatar que la satisfacción de los trabajadores está estrechamente relacionada con el equilibrio entre su vida laboral y personal. Esto quiere decir que, si una persona tiene la oportunidad de disfrutar de tiempo libre de calidad, es más probable que se sienta feliz y motivada a la hora de desempeñar su trabajo.

En definitiva, los datos obtenidos han sido positivos, lo que significa que España se encuentra en un proceso de cambios y avances respecto a la calidad del empleo. A pesar de esto, la Organización Internacional del Trabajo plantea una serie de políticas económicas y sociales para hacer efectiva la reducción del empleo precario.

En primer lugar, restablecer el pleno empleo como objetivo central de la política económica. Una condición imprescindible para el éxito de cualquier estrategia destinada a atenuar el trabajo precario, es asegurar que las políticas monetarias, fiscales e industriales converjan en garantizar empleo de calidad. Para lograr esto, se puede utilizar el Convenio sobre Política de Empleo de la OIT (N.º 122) como punto de referencia útil, ya que afirma que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

La siguiente medida consiste en establecer condiciones de igualdad y evitar la competencia desleal en el mercado laboral. Debe limitarse el uso de agencias de empleo y trabajadores temporales, así como restringir a las empresas la posibilidad de aumentar el empleo temporal o utilizar agencias de empleo más allá de un umbral razonable, como el 5% de los empleados. Los contratos temporales deben estar justificados y convertirse automáticamente en un contrato

indefinido después de un período de prueba de tres meses si no están relacionados con una asignación o proyecto especial.

El derecho al trabajo a tiempo parcial y condiciones de trabajo flexibles para todos los empleados es fundamental para lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas.

Por último, garantizar el crecimiento del salario conforme al crecimiento de la productividad y ampliar la negociación colectiva. A medio y largo plazo, los altos niveles de empleo requieren una demanda estable tanto pública como. Para evitar una espiral descendente de los salarios, los gobiernos deben asegurar un límite mínimo de ingresos mediante la fijación de un salario mínimo vital y seguridad social, incluido el acceso universal a subsidios por desempleo y oportunidades de trabajo en entidades públicas.

5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- BOE-A-2023-625 Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.
- Servicio Público de Empleo Estatal 2023 - Modalidades de contratos
<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>
- Instituto Nacional de Estadística INE: <https://www.ine.es/index.htm>
- Servicio Público de Empleo Estatal 2023: Resumen datos estadísticos
<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>
- Instituto Nacional de Estadística - Turistas residentes
<https://www.ine.es/infografias/turismo/desktop/panel.html?t=4&lang=es>
- Instituto Nacional de Estadística - Coyuntura turística hotelera: pernovernaciones en establecimientos hoteleros: <https://www.ine.es/covid/indicadoresPernovernacion.htm>
- Servicio Público de Empleo Estatal 2023 - Glosario:
<https://www.sepe.es/HomeSepe/mas-informacion/Glosario.html?let=C#>
- Instituto Canario de Estadística (ISTAC) - Encuesta Anual de Estructura Salarial / Series anuales. Canarias. 2004-2020: https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/statistical-visualizer/visualizer/collection.html?resourceType=collection&agencyId=ISTAC&resourceId=E30189A_000001
- Servicio Público de Empleo Estatal 2023 - Contrato Indefinido:
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicación-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html#menu01>
- Banco de España:
<https://www.bde.es/bde/es/secciones/busqueda/?A1=pib+y+covid&x=0&y=0&lang=e>
- Impacto del Covid-19 sobre las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.
- Instituto Nacional De Estadística, demanda turística año 2023: Infografía de turismo
- Instituto Nacional De Estadística, Adaptaciones técnicas y metodológicas del IPC para el cálculo y publicación de resultados durante el estado de alarma, por la COVID-19: https://www.ine.es/daco/daco42/daco421/nota_tecnica_ipc_covid.pdf

- Organización Internacional del trabajo (OIT).

