



Jornades de Foment de la Investigació

**¿QUÉ SABEMOS
SOBRE LOS TRA-
BAJADORES TEM-
PORALES?**

Autors
Mercedes VENTURA
Susana LLORENS
Marisa SALANOVA

RESUMEN

Tras la reforma laboral del año 1984 para disminuir el paro los empresarios han introducido en sus plantillas trabajadores temporales, tanto para cubrir vacaciones, mantener la producción, ahorrar dinero introduciendo indefinidos, etc. Este auge por introducir trabajadores temporales ha provocado altos índices de accidentes laborales y riesgos psicosociales, debido a su inestabilidad laboral, la poca formación, poca experiencia, etc. Debido a estos índices tan altos de siniestralidad se ha hecho una revisión teórica para conocer el perfil del trabajador temporal que le perjudica tal condición. Una variable importante a tener en cuenta en este tipo de contratos son variables psicológicas como satisfacción, bienestar...y como estas influyen en la percepción de su condición laboral. Por otro lado, es importante si hay diferencias entre trabajadores permanentes y temporales en el contrato psicológico.

Palabras clave: trabajador temporal, accidentes laborales, riesgos psicosociales y perfil laboral.

INTRODUCCIÓN

España ostenta tres puestos en cabeza en la Unión Europea: el de temporalidad en el empleo, el de paro y el de tasas de siniestralidad. La negativa evolución de la siniestralidad se debe en parte, al conjunto de medidas aplicadas para acabar con el paro, ya que en 1984 se tomó la medida de disminuir el paro aumentando el empleo pero de manera temporal como medidas urgentes de fomento a la ocupación, reduciendo así cada vez más, el empleo indefinido. Todas estas medidas, tuvieron como denominador común un grado de incertidumbre profesional, laboral y personal. Esta incertidumbre e inestabilidad laboral se constituye por sí sola como un riesgo para el trabajador. Desde una perspectiva psicosocial, la inestabilidad es un importante desencadenante de numerosas enfermedades y modulador de los restantes riesgos a que puede ser sometido el trabajador. La satisfacción de las necesidades económicas como prioridad se transforma en un motor de actividad, con ello la inseguridad de esta satisfacción genera situaciones de estrés y ansiedad, entre otras. Además los trabajadores temporales sufren mayor número de accidentes de trabajo respecto a los trabajadores fijos, esto se debe entre otros factores a la poca experiencia, a la poca formación, al tipo de trabajo, condiciones de trabajo o a la edad. En este contexto, en el presente trabajo pretendemos realizar una revisión teórica sobre el problema de los trabajadores temporales desde una perspectiva psicosocial, que nos permita conocer sus características, sus necesidades, su nivel de bienestar y en definitiva, mejorar en la medida de lo posible sus condiciones de trabajo.

SITUACIÓN DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA

España hasta mediados de los años setenta vivió una etapa importante de industrialización y urbanización bajo condiciones premodernas tanto en su régimen político como en su organización social general y de su mercado de trabajo en particular. La modernización tanto política como social coincidió con el cambio del crecimiento económico lo que le llevó a España a un proceso inédito de maduración para hacer frente a la economía desarrollada en el S.XX. Debido a sus índices altos de desempleo

se propuso la reforma laboral del año 1984, con el supuesto que un elevado número de trabajadores poseyeran trabajo con contratos temporales. El pico máximo de contratos temporales se observó en el año 1995 donde el 34.8% del total de asalariados en su conjunto de la economía y el 40.7% en el sector privado eran trabajadores contratados temporalmente (INE, 2004); llegando a ocupar en 1996 un tercio de la población.

A partir de este momento se observó que España, junto con la mayoría de tasas de desempleo, también tenía uno de los mercados de trabajo más flexibles. “Pero se trata de una flexibilidad de la mala, de la que crea inseguridad en los trabajadores y falta de motivación en un mundo abierto y cada día más competitivo” (ESCUADERO, 1998, pp. 179). Por lo que se propuso la reforma de 1997, que tuvo como objetivo principal, reducir la temporalidad en la economía española, para mejorar la calidad de los trabajadores a contratos indefinidos (FERREIRO y SERRANO, 1997.) Sin embargo, podemos observar desde hace más de diez años que la tasa de trabajadores temporales no ha dejado de aumentar (ver figura 1.). Esto lo podemos apreciar en la gran cantidad de ETTs que existen en la actualidad, debido a la demanda de trabajadores temporales

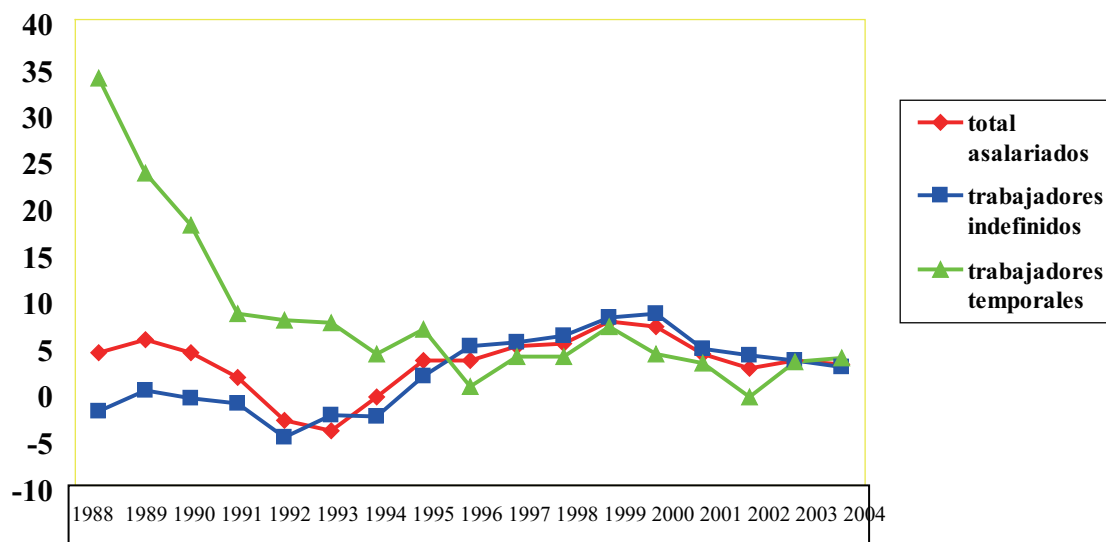


Figura 1: Tasa de trabajadores en España.

¿CUÁL ES LA RAZÓN DE QUE EXISTA ESTE INCREMENTO DE TRABAJADORES TEMPORALES?

El motivo de esta cesión temporal de trabajadores puede servir para compensar la insuficiencia de personal fijo o un aumento temporal de la carga de trabajo, en las pequeñas y medianas empresas, ya que son más sensibles que las grandes empresas a los costes de contratación y de despido de trabajadores en plantilla. Pero esta ventaja, se puede ver disminuida si su aceptabilidad social y calidad se ven mediocres, debido a que muchas veces se necesita de personal cualificado para desempeñar las

tareas. Esto no quiere decir que quien tenga un trabajo de modalidad temporal no este cualificado, ya que en muchas ocasiones se ha recurrido a la cesión temporal de trabajadores debido a la escasez de determinadas cualificaciones que sufren las empresas, en primer lugar en los oficios relacionados con las tecnologías de la información.

Llegado a este punto, nos preguntamos qué es un trabajador temporal. Así en el siguiente punto vamos a tratar de definir un trabajador temporal

DEFINICIÓN DE TRABAJADOR TEMPORAL

Aunque existen muchas definiciones de trabajador temporal, podemos definirlo como aquel que no tiene un contrato indefinido y presenta una inestabilidad temporal.

La naturaleza del trabajador temporal ha cambiado (VON HIPPEL et al. 1997. Tradicionalmente, el trabajador temporal era usado cuando había una gran demanda o sobre carga en el trabajo, para sustituir a trabajadores permanentes durante el periodo que ellos estaban ausentes debido a la enfermedad o vacaciones o embarazo. Actualmente, debida a la competitividad del mercado, la flexibilidad organizacional, se ha reducido la plantilla introduciendo trabajadores temporales como estrategia organizacional, independiente si es en reducción de coste.

El mercado Español se centra en el modelo teórico denominado de los “Insiders y Outsiders”. Para este modelo, los trabajadores con contrato fijo serían los Insiders, indiferentes a la marcha económica, que no afectaría a su empleo, sino al de los Outsiders, que serían los trabajadores no fijos, despedidos cuando la economía fuese mal (LERMA, 2000.)

Manuel Escudero¹ define en su libro “Pleno empleo” a los trabajadores “Outsiders” o temporales como trabajadores abocados a la inestabilidad como horizonte de vida, que van a vivir en la incertidumbre a lo largo de su vida laboral, porque no participan plenamente de una igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo (aunque trabajen ocasionalmente), y distingue varios tipos:

- Los trabajadores que han accedido a la jubilación anticipada, o que han ingresado en el paro con más de 45 años, es decir los excedentes no cualificados de las actividades económicas tradicionales.
- Los trabajadores no cualificados y que no aportan un alto valor añadido en sectores de actividad industrial o de servicios tradicionales y que se encuentran en una situación que combinan los trabajos ocasionales y desregulados por salarios marginales con la situación de búsqueda de empleo.
- Los trabajadores autónomos, fórmula que la mayoría de las veces encubre unas condiciones límites desde el punto de vista salarial y de protección social.
- Los inmigrantes, incluso los cualificados, que se ven sometidos a la trampa de la obtención de un permiso de trabajo y, en consecuencia, están condenados a una connivencia forzosa con la economía sumergida y la desregulación absoluta.

¹ Escudero, M. (1998): “Pleno empleo”. Ed. Espasa Calpe. Madrid. Página 180-181.

CONTRATO PSICOLÓGICO

Hay diversos planteamientos teóricos que apuntan a la posibilidad de que el tipo de contrato, temporal o permanente, influya en el contrato psicológico que se desarrolla entre empleador y empleado. Pero, ¿qué es un contrato psicológico? LEVINSON et al. (1962, Pág. 22) lo define como: “el producto en gran parte implícito y tácito de expectativas mutuas que frecuentemente anteceden a las relaciones de trabajo” (citado por Gloria Tena, 2002). Es decir, el contrato psicológico está basado en la reciprocidad que se da en la relación laboral (obligaciones mutuas entre el empleador y el empleado), las expectativas que cada parte tiene sobre lo que deberá dar y recibir en intercambio con las contribuciones recíprocas, por lo que no se refiere al contrato formal laboral. La finalidad de este contrato psicológico es positiva porque crea interdependencia entre los trabajadores y la organización, que beneficia a ambas partes al incrementar la productividad, la eficiencia organizativa, la confianza y la satisfacción laboral.

Pero esta visión de presunciones acerca del contrato psicológico han sido cuestionadas recientemente por algunos investigadores, por el hecho que se necesita una visión más realista de los contratos debido a las cambiantes necesidades laborales (p.e., trabajadores temporales). ROUSSEAU (1989) señala que han sido las inestables relaciones laborales, con el consiguiente declive de la lealtad y compromiso de los trabajadores, las que ha conceptualizado el contrato psicológico de una manera más compleja, de manera que un contrato psicológico se desarrollará como resultado de las interpretaciones individuales acerca de estas obligaciones recíprocas percibidas en la relación de intercambio. Es decir, será la consecuencia de la creencia de una persona de que debe a la empresa ciertas contribuciones (p.e., rendimiento y lealtad) a cambio de determinadas contraprestaciones por parte de la empresa (p.e., salario y seguridad laboral). De ahí, la idea de que el hecho de estar en contrato de forma temporal influya en el contrato psicológico que se desarrolla entre empleado y empleador. Hay algunos trabajos que han explorado de manera empírica esta idea. Un trabajo es el realizado por COYLE-SHAPIRO Y KESSLER (2002), en el cual los trabajadores temporales en comparación con los permanentes percibían que sus empleadores tienen menos obligaciones. Los resultados de la investigación realizada por ISAKSSON (2005) nos muestra que los trabajadores permanentes tienen más amplio contrato psicológico, pero también poseen un mayor número de obligaciones comparado con los trabajadores temporales. Los trabajadores temporales están menos interesados que los permanentes en invertir más esfuerzo en la mano de obra y responder al empleador, como resultado de su futuro incierto de la relación laboral (citado por ESTREDE et al., 2005).

TEMPORALIDAD Y BIENESTAR

Tal y como dice Escudero, son los trabajadores estables los que aumentan su renta, su hiperconsumo, su capacidad de ahorro, etc. Mientras que los inestables emergen como un nuevo tipo de marginalidad, en lo que se refiere a su situación de inestable tanto económica como social. Por lo que, esta situación empeora el estado de bienestar, produciendo fenómenos como la drogadicción, violencia lúdica, etc. (ESCUADERO, 1998). Actualmente, no solo se observan estos fenómenos sino que según KUNDA (2002), el contrato temporal está asociado con la inseguridad en el trabajo, accidentes laborales, condiciones pobres de trabajo y riesgos psicosociales.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de trabajo (2005), demostró que las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales son peores que la de los trabajadores que

tiene el mismo tipo de contrato ya que están más expuestos a los riesgos físicos (posturas, molestias, vibraciones y ruidos) y a mayor número de accidentes de trabajo debido a factores como: dificultad de la coordinación, falta de formación, poca experiencia y a la presión producida por la precariedad de su empleo. Por otro lado, también poseen mayores niveles de estrés, ansiedad, inseguridad laboral, menos control, menos satisfacción intrínseca (debido a la inestabilidad económica y social).

Según el informe de la propuesta directiva del parlamento europeo y del consejo relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (2002), no todos los trabajadores temporales están expuestos a estos riesgos laborales, ya que influye la variable de motivación hacia ser un trabajador temporal. Casi un tercio de los trabajadores cedidos declaran preferir este tipo de empleo, debido a la flexibilidad que lleva aparejada la libertad de elección del empleador y la posibilidad de adquirir una experiencia profesional variada y reforzar, de ese modo, su empleabilidad.

Como se acaba de mencionar, el tipo de contrato laboral trae consigo riesgos psicosociales, por lo que hay diversos estudios que muestran resultados sobre las consecuencias negativas de este tipo de contrato respecto a su inseguridad laboral, satisfacción y bienestar. En esta línea, un trabajo realizado por QUINLAN (2003), identificó los efectos al tipo de contrato. Encontró que los trabajadores temporales eran expuestos a trabajos más peligrosos para los cuales eran inexpertos, provocando un aumento de accidentes laborales (citado en PEIRÓ, 2005).

De la misma manera, encontramos otros estudios que se centran en estudiar como afecta el tipo de contrato en su salud psicosocial. La OHS nos indica que los trabajadores temporales cuya condición es de inseguridad laboral presentan más quejas psicosomáticas y un nivel bajo de bienestar psicológico que los permanentes.

Un estudio realizado por MATERNS et. al. (1995) con una muestra de 480 trabajadores, encontró que los trabajadores temporales mostraban altos niveles de componentes somáticos y un bajo nivel de bien estar. PIETRZYK (2003) encuentra similares resultados en una pequeña muestra compuesta por 36 trabajadores permanentes y 62 temporales (citado en PEIRÓ, 2005).

Otras investigaciones muestran resultados contradictorios, como es el estudio realizado por WERTHEBACH et al. (2000), en el que no encuentra diferencias según el tipo de contrato, en una muestra de 48 trabajadores temporales y 85 permanentes, en la variable bien estar y tampoco encuentra componentes somáticos diferentes dependiendo el tipo de contrato. Otro estudio con resultados similares es el realizado por RÖDIGER et al. (2003) que no encontró diferencias en la variable bienestar en una muestra de 201 trabajadores según el contrato laboral (citado en PEIRÓ, 2005).

Estudios más específicos centrados en la salud laboral encuentran que los trabajadores temporales mostraban altos niveles de fatiga, dolores de cabeza y dolores musculares. (BENAVIDES et al., 2000). Estos trabajadores también padecen estrés en el trabajo debido a la baja claridad del rol a desempeñar. Por otro lado, AROUSSON et al. (2002) nos indica que los trabajadores permanentes no tienen siempre mejores condiciones de salud que los temporales. En su investigación llevada a cabo con una muestra de 2767 personas, encontró que si un trabajador permanente era sustituido por una emergencia a otro lugar que no era el suyo mostraba disconformidad acerca del trabajo que tenía que realizar, provocándoles apatía y mal estar como, fatiga, dolor de cabeza y de espalda.

Otra variable muy importante es la satisfacción, es decir, ¿los trabajadores están satisfechos de poseer un contrato temporal? Muchos trabajadores temporales están satisfechos de su condición laboral debido a que esta modalidad les permite una fuente de variedad, flexibilidad (realizar otras tareas, como estudiar,..) o dinero extra. Pero las preferencias por los contratos es una variable importante a

considerar cuando se estudien las consecuencias de los trabajadores temporales. De hecho, hay que distinguir entre trabajadores temporales de carácter voluntario e involuntario por que ellos no mostrarán las mismas consecuencias según contrato. ELLINGSON et al. (1998) encontró que la preferencia de ser trabajador temporal era positivamente asociado con una paga satisfactoria y satisfacción con el trabajo temporal.

De la misma manera, KRAUSZ (2000), encontró que quienes preferían un trabajo temporal, y no estaban buscando un trabajo permanente, puntuaban alto en satisfacción tanto intrínseca como extrínseca y puntuaban bajo en estrés (conflicto de rol y ambigüedad de rol). Pero hay estudios que demuestran que muchos trabajadores temporales poseen bajos niveles de satisfacción ya que su posibilidad de promocionar es mínima, aunque en un principio sus preferencias fueran de temporal (PRESTON et al, 1995). En conclusión, existe una gran heterogeneidad de estudios sobre trabajadores temporales por lo que podemos encontrar una diversidad de resultados. A partir de ahí, podemos decir que las teorías actuales son deficientes, ya que en muchos casos no tienen en cuenta la elevada habilidad de los temporales y también, por que asumen que todos los temporales prefieren ser permanentes (citado en PEIRÓ, 2005).

Por último, nos preguntamos cuales son las características sociodemográficas y laborales que definen al trabajador temporal.

PERFIL DEL TRABAJADOR TEMPORAL

Las organizaciones a menudo necesitan personal de apoyo para mantener su producción y para mantener la flexibilidad contratan trabajadores temporales, por medio de ETT, sub-contratas, etc (ATKINSON, 1984). Ese personal varía según el sector de la demanda, y cada sector demanda un perfil de trabajador temporal. Según la empresa ETT Manpower el sector industrial es donde más demanda existe de trabajadores temporales, seguida del sector administrativo, el comercial, el de hostelería y el sector informático (ver gráfico 2.)

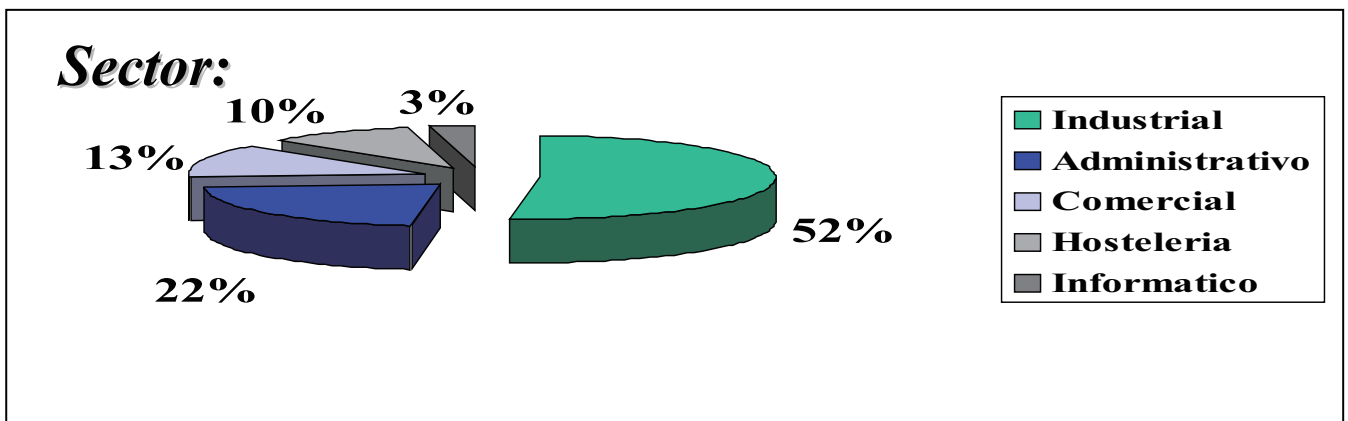


Figura 2. Porcentaje de trabajadores temporales según sector.

El perfil tipo del empleado del sector industrial corresponde a un hombre soltero, de cerca de 28 años. Es diferente el perfil del trabajador demandado por el sector administrativo, en este caso se trata de una mujer soltera, y de 29 años de edad. En el sector comercial predominan las mujeres solteras

de unos 27 años de edad y en la hostelería, las mujeres solteras de unos 30 años. Pero según el informe realizado por la ETT Manpower, es interesante resaltar que de 100 trabajadores contratados por una ETT, 30 pasan a formar parte de la plantilla de la empresa usuaria al cabo de un año. Esto es un dato nada desdeñable para los que buscan un empleo estable (Manpower, 2002).

De la misma manera podemos observar dentro de cada comunidad a que edad el índice de temporalidad es más alto y a que género se le asigna más este tipo de contrato laboral. En concreto, nos hemos centrado en nuestra comunidad autónoma. Se observa que dentro de la Comunidad Valenciana la temporalidad disminuye con la edad, esto es, a menor edad más alta es la temporalidad. Así que en el grupo de 20 a 29 años se alcanza un 96% de temporalidad. Respecto, al género se puede observar, que hombres y mujeres no se distribuyen de modo igual en los distintos sectores de la economía. La mayoría de los empleos femeninos sigue concentrada en un número pequeño de profesiones y sectores de actividad (MARUANI, 2004). Además, se observa una cierta relación directa entre el aumento de la temporalidad y la feminización del empleo, es decir, que el colectivo de mujeres con empleo temporal es superior al de los hombres (FERNÁNDEZ y PUNCEL, 2003). Esto se puede deber al problema familia-trabajo, que las mujeres se deben hacer cargo de sus hijos por lo que deben tener trabajos más precarios (contratos temporales) aunque los hombres tengan horarios más rígidos y más difíciles de compaginar con las demandas familiares (citado en CIFRE y SALANOVA, 2004).

CONCLUSIONES

El presente trabajo ha pretendido ser un trabajo de revisión teórica que nos permita conocer un poco más la problemática del trabajador temporal. Tanto a nivel laboral como psicológico. En conclusión, podemos saber que son los trabajadores temporales los que sufren más accidentes laborales por su poca profesionalidad y experiencia, pero no son ellos los que sufren más riesgos psicosociales, ya que esto depende de la preferencia de ser o no temporal. Muchos autores han sugerido que es una variable importante la voluntariedad del trabajo temporal, ya que influye directamente con la satisfacción de su trabajo.

Este estudio realizado sólo ha sido un primer acercamiento al problema del trabajo temporal, ya que hay muchos aspectos que no se han comentado y son de relevante importancia. Por lo que, en líneas futuras realizaremos un estudio más exhaustivo sobre el perfil psicosocial en trabajadores temporales.

BIBLIOGRAFÍA

- ARONSSON, G. y GÖRANSSON, C (1999). Permanent Employment But Not in a Preferred Occupation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 152-163.
- BENAVIDES, F.G., BENACH, J., DIEZ-ROUX, A. V y ROMAN, C. (2000). How do Types of Employment Relates to Health Indicators? Findings from the Second European Survey on Work Conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 494-501.

- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002). *Informe de la propuesta directiva del parlamento europeo y del consejo: relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal*. Bruselas.
- COYLE-SHAPIRO, J. y KESSLER, I. (2002). Contingent and no contingent working in local government: contracting psychological contracts. *Public administration*, 80, 77-101.
- ESCUDERO, M. (1998). *Pleno empleo*. Ed. Espasa Calpe. Madrid.
- ESTREDERN Y., RAMOS, J., CABALLER, A., GRACIA, F. y PEIRÓ, J. (2005). Differences in the psychological contracts between temporary and permanent employees from the point of view of employers and workers. Paper presented in *V European Congress of psychology*. Granada (Spain).
- Expansión empleo.com. 6 de febrero de 2003.
- FERNÁNDEZ, M. y PUNCEL, A. (2003). El Empleo Público Temporal y la Economía Valenciana. *Revista de Treball, Economia i Societat*, 28,15-25.
- ISAKSSON, K.; GUEST, D. y BERNHARD, C. (2005). Agreement on the psychological contract: antecedents and consequences. Paper presented in *V European Congress of psychology*. Granada (Spain).
- IV ENCUESTAS NACIONALES DE CONDICIONES DE TRABAJO. INSHT, 1999.
- KRAUSZ, M. (2000). Effects of Short- and Long-Term Preference for Temporary Work Upon Psychological Outcomes. *International journal of Manpower*, 21, 635-647.
- LERMA, J. (2000): el país octubre de 2000.
- MARUANI, M. (2004). Trabajo y el empleo de las mujeres. *Revista de ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 55, 156-159.
- PRESTON, D. (1995). Los efectos de transiciones de carrera planificadas sobre la satisfacción de trabajo de trabajadores temporales. Dissertation Abstract International Section A: *Humanities and Social Sciences*, 56 (4-A), 1250.
- Revista de prevención, Trabajo Y Salud (34). Febrero 2005.
- ROUSSEAU, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights journal*, 2, 121-139.
- SILLA, I.; GRACIA, F. y PEIRÓ, J. (2005). Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública y privada.. *Revista de psicología social*, 20 (1), 61-72.
- SILLA, I.; GRACIA, F. y PEIRÓ, J. (2005). Job INSECURITY AND Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117.

¿Qué sabemos sobre los trabajadores temporales?

- TENA, G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e investigaciones sociales*, 15, 85-107.
- VON HIPPEL, C.; et al. (1997). Temporary employment: can organizations and employees both win? . *Academy of Management Executive*, 11, 93-104.