

INFORME

PRECARIEDAD LABORAL EN EL MUNICIPIO DE JEREZ DE LA FRONTERA. DIAGNÓSTICO ECONÓMICO, SOCIAL Y CRIMINOLÓGICO

Autores: Manuel Arana Jiménez, Francisco Estepa Maestre, Rosa María Gallardo García, Mercedes Jiménez García, Caños Santos Jiménez González, Antonio Rafael Peña Sánchez, María Remedios Revelles Carrasco, Beltrán Roca Martínez y José Ruiz Chico

Fecha de creación: 31 de enero de 2019

Elaborado para el Grupo municipal Ganemos Jerez



Indice

1. RESUMEN EJECUTIVO Y OBJETIVOS	4
2. METODOLOGÍA	5
2.1. Metodología de la encuesta	6
2.2. Índice de Precariedad Laboral	8
2.3. Metodología de los grupos de discusión	10
2.4. Metodología de las entrevistas	11
3. MARCO TEÓRICO. ALGUNOS CONCEPTOS	12
3.1. La relación laboral. El empleo típico y atípico	12
3.2. El empleo precario	13
3.3. Precariedad y salud en el trabajo	14
4. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE JEREZ DE LA FRONTERA	15
5. PRINCIPALES RESULTADOS	20
5.1. Análisis de la encuesta a la población trabajadora de Jerez de la Frontera	20
5.2. Índice de Precariedad Laboral (IPL)	44
5.3. Análisis de los grupos de discusión: representaciones sobre el empleo de personas de clase trabajadora en situación de precariedad	55
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	69
6.1. Conclusiones	69
6.2. Propuestas de los agentes sociales	75
7. BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXO I. ENCUESTA	85
ANEXO II. DECLARACIÓN DE ALTA LABORAL INSOBEL CONSULTING, S.L.	97
ANEXO III. GUION PARA LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN	98
ANEXO IV. GUION PARA LAS ENTREVISTAS	99

1. Resumen ejecutivo y Objetivos

Este informe se elabora por parte de un equipo de investigadores del Instituto Universitario para el Desarrollo Social y Sostenible (INDESS) de la Universidad de Cádiz para el grupo municipal “Ganemos Jerez”.

El Grupo municipal Ganemos Jerez se encuentra especialmente sensibilizado con la situación del mercado laboral local, concretamente, con la posible existencia de precariedad laboral. En este sentido, de cara a conocer la realidad del municipio para poder proponer medidas adecuadas para la mejora laboral de sus habitantes, se realiza este trabajo donde se aborda el estudio de la precariedad laboral en Jerez desde el punto de vista del diagnóstico multidisciplinar y posibles propuestas de mejora.

A lo largo del informe se abordan diferentes puntos de especial interés para el análisis de la precariedad laboral, tales como: su concepto y medición –en Jerez-; la precariedad laboral desde el punto de vista jurídico-criminológico (siniestralidad, discriminación y vulneración de los derechos de negociación de trabajadores); representaciones sobre el empleo y la precariedad en trabajadores de diferentes sectores y grupos etarios y propuestas de actuación en diferentes niveles competenciales, entre otros.

En base a los términos de referencia del contrato suscrito entre el Instituto Universitario de Investigación para el Desarrollo Social Sostenible (INDESS) de la Universidad de Cádiz y el grupo municipal Ganemos Jerez, el *objetivo general* de este informe de investigación es **conocer la situación de la problemática de la precariedad laboral en Jerez de la Frontera y la elaboración de propuestas de actuación al respecto.**

Para la consecución de este objetivo general, la investigación se plantea cinco *objetivos específicos*:

1. Detectar las tipologías de precariedad laboral que prevalecen en Jerez de la Frontera.
2. Identificar los perfiles de trabajadores (como, por ejemplo, los “falsos autónomos”) y sectores más afectados por esta problemática.
3. Conocer las representaciones sobre el empleo de los trabajadores en situación de precariedad en el municipio de Jerez.
4. Analizar desde un punto de vista criminológico la precariedad laboral, investigando las situaciones abusivas y/o constitutivas de delito, atendiendo a los siguientes lineamientos: siniestralidad laboral, discriminación por razón de género y nacionalidad de las trabajadoras y

de los trabajadores, y vulneración de los derechos de negociación de las trabajadoras y de los trabajadores.

5. Elaborar propuestas de actuación factibles en los diferentes campos competenciales (nivel municipal, provincial, regional y estatal)

El estudio es un paso necesario para disponer de información actualizada sobre el tema a investigar e introducir, así, elementos objetivos en el análisis y acciones de mejora pertinentes.

Es necesario precisar que este informe presenta sus resultados usando lenguaje inclusivo o no sexista al referirnos a los agentes sociales principales, objeto de esta investigación, como son el colectivo de trabajadoras y trabajadores.

El presente informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se introducen algunos conceptos teóricos necesarios para la mejor comprensión del presente trabajo, así como se analiza, brevemente, la situación laboral actual del mercado jerezano. En segundo lugar, se plantea el desarrollo metodológico necesario para la consecución de los objetivos del informe, anteriormente expuestos. En tercer lugar, se presentan los principales resultados, finalizando con un epígrafe de conclusiones y propuestas de actuación, además de los correspondientes apartados de bibliografía y anexos.

2. Metodología

Dada la naturaleza de los objetivos de esta investigación se ha empleado una metodología mixta, combinando herramientas cuantitativas y cualitativas, así como diferentes técnicas de recopilación de información (encuesta a trabajadores, grupos de discusión y entrevista a informantes clave, en cuanto a la información primaria, además de la consulta de datos oficiales de carácter secundario - Inspección de Trabajo, el INE, el Ministerio de Trabajo, Cáritas, FOESSA, IAE, etc.-).

De esta manera, para la consecución de los objetivos específicos 1, 2 y 4 se ha empleado una metodología cuantitativa consistente en el análisis de datos secundarios sobre la precariedad laboral a partir de fuentes oficiales, así como en la obtención de información primaria, a partir de la realización de una **encuesta** a la población trabajadora del municipio para completar la información disponible sobre la problemática.

Entre otros análisis, a partir de la información extraída de esta encuesta, se define y utiliza un **índice de precariedad laboral (IPL)**, basándonos en metodologías propuestas

en la literatura reciente y que estimaremos a partir de una muestra de la población objeto de estudio, para posteriormente analizar la precariedad laboral en Jerez de la Frontera.

Para la consecución del objetivo específico 3, se han realizado cuatro **grupos de discusión**. Los sujetos seleccionados pertenecen a diferentes grupos etarios, género y nacionalidad y se han identificado siguiendo la técnica de la bola de nieve.

Además, para la elaboración de la parte propositiva (objetivo específico 5), se han realizado ocho **entrevistas** a informantes clave, representantes de diferentes entidades sociales implicadas en la problemática de la precariedad laboral (como organizaciones sindicales y representantes de organizaciones empresariales). Las entrevistas a informantes clave tienen el objetivo de recopilar las percepciones de diferentes agentes sociales sobre la problemática de la precariedad y las soluciones que plantean. Se utilizan para complementar la parte propositiva de este trabajo.

2.1. Metodología de la encuesta

La encuesta fue realizada por la empresa Insobel Consulting S.L. (de ahora en adelante, Insobel o la empresa), creada en abril de 2.002 y ubicada en El Puerto de Santa María, se encuentra especializada en sondeos de opinión.

Entre su equipo técnico se encuentran licenciados/as en Sociología, licenciados en Publicidad, expertos en gestión de la Calidad, Diplomados en Estadísticas, Técnicos en sondeos de opinión y estudios de mercado y una red de encuestadores/as con experiencia en diversos tipos de investigaciones.

El objetivo general de la investigación solicitada a Insobel es *“estudiar y analizar la percepción de las condiciones laborales que posee la población activa ocupada en la actualidad¹ o en el último año en Jerez de la Frontera”*.

Para alcanzar este objetivo, el grupo de investigadores de este proyecto elabora un cuestionario de forma conjunta sobre los diversos aspectos susceptible de análisis para abordar la temática de la precariedad laboral desde una óptica multidisciplinar. Posteriormente, el cuestionario es revisado, corregido y pre testeadas las preguntas de

¹ El trabajo se realizó entre los meses de septiembre y octubre de 2018.

control por parte de la empresa. Finalmente, se obtiene el cuestionario incluido en el Anexo I.

Una vez diseñado y validado el cuestionario definitivo se procede a la recogida de la información, realizando el trabajo de campo mediante encuestas personales asistidas por Tablet utilizando el software GANDIA TESI CAPI NET y atendiendo a los parámetros de la ficha técnica de la encuesta (tabla 1).

Tabla 1. Ficha técnica de la encuesta

Ámbito	Local
Universo	Población activa ocupada en la actualidad o en el último año en Jerez de la Frontera
Diseño de la muestra	Muestreo aleatorio simple. Se ha realizado una selección aleatoria de individuos que cumpliesen el perfil de que estuviesen trabajando actualmente o haya trabajado en el último año.
Tamaño de la muestra	600
Error muestral	4,2% por zona a un nivel de confianza del 95% para datos totales
Fecha de aplicación	Del 18 de septiembre al 11 de octubre de 2018
Modo de administración	Recogida de información de manera presencial por colaboradores-encuestadores/as, formados previamente en una sesión informativa. ² Se ha recopilado la información por zonas/distritos de Jerez de la Frontera en horario de 10:00 a 21:30. Las encuestas se realizaron en la calle.

Fuente: Elaboración propia.

Para mantener el error muestral es suficiente con un tamaño de 550. Se procedió con un tamaño superior a 600 ante posibles respuestas incompletas. Este hecho motiva que, en los resultados del análisis de las encuestas, el total de las respuestas obtenidas para

² Tal y como se estableció en el contrato con el grupo municipal Ganemos Jerez, “en caso de subcontratación de algún servicio con empresa externa (...), se tendrá especial cuidado de intentar comprobar que dicha empresa no fomente la precariedad laboral”. En este sentido se incorpora en el Anexo II certificación del administrador de la empresa sobre el alta laboral de todos sus trabajadores.

las variables analizadas pueda fluctuar por encima o por debajo de las mencionadas 600 encuestas.

La realización de la recogida de datos asistida por ordenador, en particular utilizando el citado software, aporta:

- Permite la creación de filtros y avisos al entrevistador para la correcta aplicación de la encuesta.
- Disminuye el sesgo y los errores que provoca la persona entrevistadora.
- Permite el mayor control sin afectar a la flexibilidad de la misma. Además permite que las respuestas vayan rotando.
- Permite el apoyo de preguntas con audio o video.
- Elimina la fase de grabación y, por tanto, sus errores. Codificación automática, semiautomática y respuestas abiertas.
- Mayor control sobre la realización de encuestas ya que permite el diseño de filtros, avisos y cuotas.
- Extracción final de los datos en múltiples posibilidades de formatos: XLS, SPSS, ACCES, BARWIN.

Durante el trabajo de campo se realiza la supervisión de, al menos, un 15% de las personas encuestadas, verificando que efectivamente se ha realizado a la persona en cuestión, junto con la comprobación de la coherencia de las respuestas al ser preguntado de nuevo sobre un número de cuestiones. En el caso que se compruebe que alguna de estas verificaciones no pasa el filtro, la entrevista se elimina de la muestra y se sustituye por otra.

2.2. Índice de Precariedad Laboral

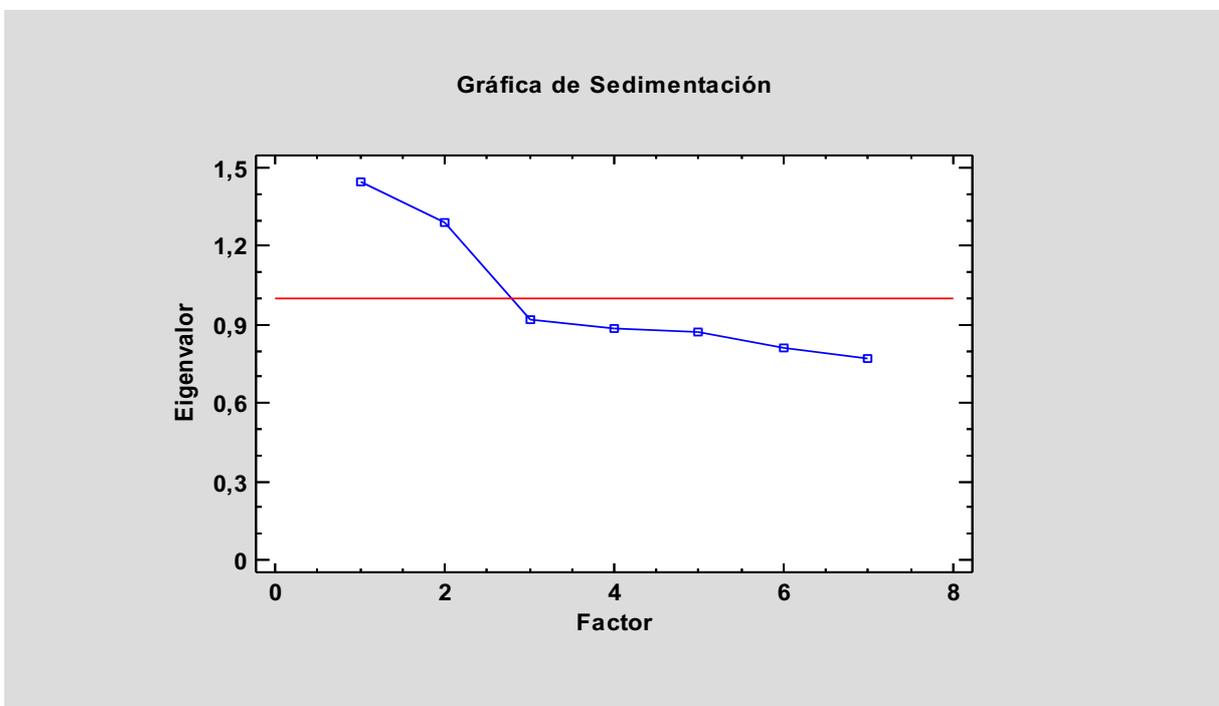
La motivación para la utilización de un índice sobre precariedad laboral la encontramos Román Sánchez y Sollova Manenova (2015), aplicado a la ciudad mexicana de Toluca. Por la naturaleza de las características (variables) objeto de estudio en la encuesta realizada en Jerez de la Frontera, hay diferencias con las empleadas en este estudio previo. De hecho, hay características no comparables. Esto nos lleva a una selección de variables que contengan información que podamos aproximar a las empleadas en Toluca. En total, hemos seleccionado siete variables, que son:

- Salario mínimo.
- Temporalidad.
- Jornada completa.
- Seguridad social.

- Contrato.
- Derechos sociales.
- Sindicato.

Una vez seleccionadas las siete variables, se procede a un análisis factorial. Al igual que en los sucesivos cálculos estadísticos, hemos empleado la aplicación Statgraphics Centurion XVII. El tipo de factorización utilizada en el análisis factorial es de las componentes principales y rotación Varimax. Se obtiene el siguiente gráfico de sedimentación que puede ilustrar la selección de los factores, según el gráfico 1:

Gráfico 1. Grado de sedimentación



Fuente: Elaboración propia.

Al igual que en el estudio de Toluca, se han seleccionado dos factores. Estos explican aproximadamente el 40% de la variabilidad de los datos. Endentemos la viabilidad del método a partir de los resultados obtenidos en la prueba de factorabilidad utilizando la medición de Kaiser-Meyer-Olkin para Muestreo (KMO), así como en el test de esfericidad de Barlett.

La formulación para la estimación del índice de precariedad laboral, a partir de la combinación de los factores, es la siguiente para cada observación:

$$IPL_j = C1*Z1_j + C2*Z2_j ,$$

con

$j = 1, \dots, n$, donde n es el número de sujetos observados,

$C1$ es el ponderador del factor 1, correspondiente a la variabilidad explicada por el mismo,

$C2$ es el ponderador del factor 2, correspondiente a la variabilidad explicada por el mismo,

$Z1_j$ y $Z2_j$ son los factores 1 y 2, respectivamente, del análisis factorial, correspondientes a las puntuaciones de la observación j .

Una vez obtenidas las estimaciones del índice de precariedad laboral, procedemos a su estratificación. Se determinarán cinco estratos aplicando el método de Dalenius-Hodges (1959) seguido por Román y Sollova (2015) en su estudio sobre Toluca, antes referido. Este método de basa en la formación de estratos de forma que la varianza sea mínima en el interior de cada estrato y máxima entre éstos. Es decir, intenta que los grupos obtenidos sean lo más homogéneos posibles interiormente y lo más heterogéneo posible y diferenciables entre sí.

A través de la aplicación del método de Dalenius-Hodges (1959), la variable resultante, expresada en puntuaciones, es de tipo continua y cuenta con una distribución aproximadamente normal, garantizando la partición óptima de los niveles. El método empieza distribuyendo la variable de estratificación en grupos de igual tamaño, y mediante algoritmos de aproximaciones sucesivas que determinan las fronteras de los estratos, se llega a una distribución óptima, donde se obtenga la menor varianza al interior de cada grupo. Las frecuencias relativas de las puntuaciones de la variable se distribuyen en rangos iguales. Para lograrlos, en primer lugar se estiman los intervalos de clase, a continuación las frecuencias en dichos intervalos, la raíz de las frecuencias y la frecuencia acumulada de cada intervalo. Con la frecuencia acumulada se lleva a cabo la distribución entre estratos. La varianza interior de cada estrato debe ser igual a la del siguiente estrato, y así sucesivamente con el fin de obtener una estratificación óptima.

En este caso se ha dividido el recorrido del índice de precariedad laboral (IPL) en cinco estratos o niveles. Con esta estratificación se ha podido proporcionar una diferenciación en la población objeto de estudio según sus condiciones laborales. De este modo, podemos identificar población con un nivel de precariedad bajo, medio, alto, extremo o no precario.

2.3. Metodología de los grupos de discusión

Para la consecución del objetivo específico tercero de la investigación, conocer las representaciones sobre el empleo de los trabajadores y trabajadores precarios, se ha recurrido a la técnica del grupo de discusión. En particular, se han organizado cuatro

grupos de discusión con trabajadores de cuatro sectores significativos de la economía de Jerez de la Frontera: industria, hostelería-comercio, construcción y servicios (tabla 2).

Tabla 2. Perfil de los grupos de discusión

Nº	Sector	Género	Edad	Participantes	Duración
Grupo 1	Industria	mixto	22-60	7	1:17
Grupo 2	Construcción	hombres	31-55	7	1:01
Grupo 3	Comercio/hostelería	mixto	31-52	8	1:22
Grupo 4	Servicios	mujeres	32-46	7	1:28

Fuente: Elaboración propia.

El criterio de homogeneidad de la composición de los grupos ha sido que fueran empleados a tiempo parcial o con salarios inferiores al Salario Mínimo Interprofesional y que pertenezcan a un mismo sector; se ha tratado de incluir algunas personas del sector bodeguero o vitivinícola en el sector industria; y tratar de incluir personas del sector de los cuidados, educación infantil, *contact center* y limpieza. Para la moderación de los grupos de discusión se elaboró un guion (Anexo III).

El contenido de los grupos de discusión se analiza mediante la técnica del análisis sociológico del discurso. En concreto se han analizado tres niveles: contexto, texto e interpretación. En el análisis textual, entre otras herramientas, se utiliza la semiótica del relato de Greimas, por la cual se presta atención a la utilización de categorías mentales y la construcción de pares de oposiciones para estructurar el discurso (Duvall, 1982).

2.4. Metodología de las entrevistas

Para alcanzar el quinto objetivo específico, formular propuestas de actuación factibles en los diferentes campos competenciales -recogidas dentro el epígrafe 6-, se ha utilizado la técnica de la entrevista cualitativa a informantes clave. En concreto se han realizado 8 entrevistas semi-estructuradas de una duración de entre 40 y 55 minutos: 5 a representantes de organizaciones sindicales en Jerez (CCOO, UGT, CGT, CNT y SAT) y 3 a representantes de organizaciones empresariales (del sector de la hostelería, el metal y la construcción).

En dichas entrevistas se ha tenido acceso a las percepciones, en ocasiones enfrentadas, de los agentes sociales, así como a las soluciones que plantean ante la problemática de la precariedad laboral en el municipio. Para la conducción de las entrevistas se ha utilizado el guion recogido en el Anexo IV.

3. Marco teórico. Algunos conceptos

3.1. La relación laboral. El empleo típico y atípico

Los indicadores de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) (2006) para determinar la existencia de una relación laboral son los siguientes: el trabajo se realiza según la instrucciones y bajo el control de otra persona; implica la integración en la organización de la empresa; es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; debe ser ejecutado personalmente por la persona trabajadora; se lleva a cabo dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; es de cierta duración y tiene cierta continuidad; requiere la disponibilidad del personal trabajador o implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo; se paga una remuneración periódica que constituye su única o principal fuente de ingresos, y también pueden estar previstos pagos en especie tales como alimentación, vivienda o transporte; y se reconocen a las trabajadoras y trabajadores, derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales.

En este contexto, el trabajo decente definido por la OIT (2016) significa *"la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres"*.

En conexión con lo referido, la Resolución del Parlamento Europeo 2016/2221 INI (2017) destaca que el trabajo digno debe cubrir concretamente: un salario mínimo vital, que también garantice el derecho a la libertad de asociación; la participación del colectivo trabajador en los asuntos de la empresa; el respeto de la negociación colectiva; la igualdad de trato; la salud y seguridad en el trabajo; la protección social de las trabajadoras y trabajadores y las personas a su cargo; disposiciones sobre tiempo de trabajo y de descanso; la protección contra el despido; el acceso a la formación y el aprendizaje permanente; y el apoyo al equilibrio entre vida privada y vida laboral.

Teniendo en cuenta las consideraciones precedentes, sin existir una definición universalmente aceptada de empleo típico u ordinario, cabe entender que es el empleo a tiempo completo y el empleo a tiempo parcial regular y voluntario con arreglo a contratos por tiempo indefinido. Y se considera empleo atípico a las relaciones de trabajo no conformes con el modelo estándar o típico de empleo a tiempo completo, regular y de duración indeterminada con un único empleador a lo largo de un periodo

extenso de tiempo (Eurofound, 2010). Así mismo, hay que señalar que los términos "atípico" y "precario" no pueden usarse como sinónimos.

Ahora bien, la relación laboral está cambiando con las nuevas formas de empleo que están surgiendo, por ejemplo, en el marco de la digitalización y las nuevas tecnologías sobre todo, están desdibujando los límites entre el empleo por cuenta ajena y el empleo autónomo (Parlamento Europeo, 2016), lo que puede ocasionar una degradación de la calidad del empleo. Algunas de las nuevas formas de empleo son diferentes del empleo tradicional típico en varios aspectos: algunas transforman la relación entre el empleador y el empleado; otras cambian las pautas de trabajo y de organización del trabajo; y otras hacen ambas cosas. Esto puede dar lugar a un incremento del trabajo autónomo ficticio (también denominado falso autónomo), a un deterioro de las condiciones de trabajo y a una reducción de la protección de la seguridad social. De ahí, que sea tan importante distinguir entre las nuevas formas de empleo que están surgiendo y la existencia de empleo precario.

3.2. El empleo precario

En la actualidad, el mercado laboral ha sufrido grandes transformaciones que han venido acompañadas de una radical flexibilización de las formas de empleo, lo cual ha dado lugar a cambios en el significado mismo del trabajo (Sennett, 2005). Es posible identificar diferentes tipos y estrategias de flexibilización laboral (Amable, 2006):

- ✓ Flexibilidad numérica: relacionada con el estatus de empleo, incluye los contratos temporales, los contratos de duración determinada y el trabajo a demanda, entre otros.
- ✓ Flexibilidad horaria y salarial: se refiere a la flexibilización del tiempo de trabajo y/o las remuneraciones. Se considera el trabajo a tiempo parcial, la reducción de las jornadas, las horas extraordinarias, los salarios variables, etc.
- ✓ Flexibilidad productiva: relacionada con los sistemas de producción. Incluye la subcontratación, la externalización y el trabajo autónomo, entre otros.
- ✓ Flexibilidad funcional: se refiere a la organización del trabajo. Se considera el trabajo en equipo, la polivalencia y los grupos autónomos, entre otros.

Hasta el momento no existe una definición común de empleo precario. El trabajo precario hace referencia a las formas de empleo que no cumplen las normas y leyes nacionales e internacionales o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada. Algunas formas de empleo atípico entrañan mayores riesgos de precariedad o inseguridad, por ejemplo, el trabajo no voluntario a tiempo parcial o con contrato de duración determinada, los contratos de cero horas y los períodos de prácticas no retribuidos (Parlamento Europeo, 2017).

Por tanto, además del tipo de contrato, el riesgo de precariedad depende de otros factores como: el establecimiento de horarios imprecisos y funciones que varían debido al trabajo "a la carta"; una protección social insuficiente en caso de despido; una remuneración insuficiente para llevar una vida digna; derechos y prestaciones de protección social nulos o limitados; protección nula o limitada contra cualquier forma de discriminación; perspectivas nulas o limitadas de progreso en el mercado laboral o en materia de desarrollo y formación; bajo nivel de derechos colectivos y derecho limitado a la representación colectiva; y un entorno laboral que no respeta las normas mínimas de salud y seguridad (Parlamento Europeo, 2010).

El trabajo precario no solo perjudica a la persona que lo sufre, sino que también entraña costes considerables para la sociedad en términos de pérdidas fiscales, mayor gasto público a largo plazo y apoyo a aquellos que sufren los efectos a largo plazo de la pérdida de ingresos y de condiciones laborales difíciles. Así mismo, el empleo precario afecta principalmente a las trabajadoras y trabajadores más vulnerables que corren riesgo de discriminación, pobreza y exclusión; en particular, por razón de diversidad funcional, etnia, religión, género o edad.

3.3. Precariedad y salud en el trabajo

La inestabilidad en el trabajo y/o las características de los contratos de trabajo, no bastan para definir la precariedad. De hecho, la seguridad y la salud del colectivo trabajador tienen una relación ineludible con la misma, en este sentido Amable (2006), Benach y Muntaner (2007), y Vives, Amable y Ferrer (2010).

Desde una visión macro, la precariedad laboral es concebida como la fragilización de la relación salarial introducida a partir de la flexibilidad laboral, evidenciando las asimetrías de poder que conforman el marco de las relaciones laborales (Cano, 2000). Conforme a esta afirmación, la precariedad laboral es un fenómeno multidimensional que se refiere a una situación de indefensión que va más allá de la relación contractual (Amable, Benach y González, 2001). Por otra parte, a nivel micro, la precariedad laboral se expresa en el espacio intersubjetivo de las relaciones sociales del proceso de trabajo (Porthé, Amable y Benach, 2006). Las relaciones de poder propias del vínculo de empleo se hacen presentes configurando la experiencia cotidiana de las trabajadoras y trabajadores, y es en este marco que la precariedad laboral es conceptualizada como un determinante social de la salud que posee el potencial de generar tanto efectos directos sobre la salud como efectos indirectos, al influenciar sustancialmente las condiciones de vida y de trabajo del colectivo trabajador (Amable, 2006).

La limitada inclusión laboral y social que provee el empleo precario, en términos de que no garantiza a las trabajadoras y trabajadores, las condiciones de estabilidad,

participación social, ingresos suficientes y derechos sociales que habitualmente han sido asociados al empleo, pueden obstaculizar los efectos saludables asociados al mismo (Vives, 2010). Además, el empleo precario facilita los abusos y la discriminación en el lugar de trabajo, lo cual se encuentra asociado a efectos negativos en la salud mental, propicia la privación y exclusión económica y social, y que favorece bajos estándares en salud y seguridad ocupacional.

Al revisar la literatura actual es posible identificar las siguientes dimensiones como constitutivas del constructo de precariedad laboral: temporalidad del empleo, desempoderamiento colectivo, vulnerabilidad de las trabajadoras y trabajadores, privación económica, vulneración de derechos sociales, e incapacidad para ejercer derechos sociales. Estas dimensiones dan cuenta de la amplia variedad de condiciones que conforman el empleo precario, las cuales se encuentran vinculadas entre sí y, si bien no es necesario que todas estén presentes a la vez para que un empleo sea precario, generalmente suelen coexistir. En este contexto, las condiciones de empleo y trabajo constituyen importantes determinantes sociales de la salud y calidad de vida de las personas trabajadoras que interactúan con otros determinantes sociales y, que a su vez, se ven influidos por éstos (Benach, 2007). Las condiciones de empleo se refieren a las características de la relación laboral tales como la estabilidad, el tipo de contratación, los salarios, los periodos de desempleo, entre otras. Las condiciones de trabajo por su parte, abarcan el ambiente físico, químico, biológico y ergonómico en que se desarrolla el trabajo, así como su organización y ambiente psicosocial.

4. Evolución del mercado de trabajo en el municipio de Jerez de la Frontera

A partir del año 2009, cuando los efectos de la recesión económica se manifiestan de forma más intensa en España, además de la adopción de "reformas estructurales" como resultado de la condicionalidad política que imponía la ayuda financiera al Estado español a través de la puesta en práctica de las políticas de austeridad, se han acentuado los rasgos más negativos de la segmentación laboral en las reformas normativas del 2010, 2012 y 2013 principalmente (Baylos, 2016). Se reducen las garantías del empleo a partir de la regulación del despido colectivo e individual, abaratando las indemnizaciones, suprimiendo los salarios de tramitación y reduciendo las garantías formales y materiales del acto de despido, llegando a estipular un año de despido libre a través del período de prueba en un contrato especial denominado de apoyo a los emprendedores.

La contratación temporal, unida al uso obligado del tiempo parcial, constituyen formas de gestión del trabajo flexible que se refuerzan en este marco regulador. El contrato a tiempo parcial es actualmente un contrato devaluado, que se asocia generalmente a trabajos de duración determinada, a sectores poco cualificados y remunerados, sin apenas oportunidades de promoción y que posee un elevado impacto de género (Baylos, 2016). Añadiendo, la práctica común de utilizar figuras contractuales no correspondientes con la motivación concreta de las mismas, esto es, fraude en la contratación.

El Estado español está a la cabeza de las tasas de temporalidad en Europa. A final de 2017 la tasa de temporalidad era del 26,7%. Esta cifra no sólo es la más alta de la Unión Europea, sino que está muy lejos de la que registran países de nuestro entorno, como Francia (17,4%), Alemania (12,9%), Italia (16,3%) o Portugal (22,5%). Sólo la sigue Polonia, con un 26% (Eurostat, 2017). La Seguridad Social refleja que, en el mes de noviembre de 2018, sólo el 48,6% de las personas afiliadas al régimen general de la Seguridad Social tiene un contrato indefinido a tiempo completo. La brecha salarial entre trabajadores temporales y estables se calcula en un 33%. El índice de siniestralidad de los trabajadores temporales es el doble que el que tienen los trabajadores por tiempo indefinido. En el conjunto de 2017 se formalizaron en España un total de 21.501.300 contratos y tan sólo 1.129.153 fueron por tiempo indefinido, el 5,2% del total (Seguridad Social, 2018).

Esta tendencia queda reflejada fielmente en Jerez de la Frontera. Durante el año 2017 se registraron 116.628 contratos temporales frente a 4.725 contratos indefinidos, lo que supone un 96,1% de los primeros frente a 3,9% de los segundos (Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y el Servicio Andaluz de Empleo, 2018). Este tipo de empleo, denominado atípico, como se mencionó *supra*, puede tener efectos negativos en el equilibrio entre vida privada y vida laboral, debido a los horarios de trabajos atípicos y la falta de regularidad de salarios y cotizaciones a los regímenes de pensiones.

La tasa de ocupación y la tasa de paro son cuestiones que afectan a cualquier municipio de la economía, y que tienen una repercusión fundamental en la estructura económica y productiva de la misma. En el caso que nos ocupa, el municipio de Jerez de la Frontera, la tasa de paro en octubre de 2018 era de 32,28% según los datos aportados por el SAE, lo que supone la quinta ciudad española con mayor nivel de paro según publicación del Diario de Jerez del día 14 de junio de 2018. Ello implica que existe en el municipio de Jerez un porcentaje de población parada que supone prácticamente la tercera parte de la población activa, lo que implica el problema de riesgo de marginalidad con el que se encuentra una parte muy importante de la población del municipio, teniendo en cuenta que este municipio tiene una población de 212.915 habitantes según la base de datos SIMA de la Junta de Andalucía.

Lo anterior nos indica que la tasa de ocupación del municipio objeto de estudio es del 67,72% de la población activa, lo que supone un porcentaje muy inferior al que presentan la mayoría de los municipios de la economía española. Teniendo en cuenta que según los últimos planteamientos que subyacen sobre la pobreza en la economía española no determinan que ésta se encuentre influida únicamente por la situación de desempleo de la población, sino también por la existencia de un empleo mal remunerado y de corta duración, se cree oportuno abordar un análisis de dichas situaciones de precariedad laboral como elemento de la marginalidad en la que se puede encontrar la población en un determinado territorio. Consecuentemente, es importante saber el nivel de precariedad laboral que presenta este segmento de la población ocupada, ya que ello implica no sólo que la ocupación favorece el bienestar, e incluso la eliminación de la potencial situación de exclusión social en la que puede entrar la población, sino la existencia de parte de la población ocupada que puede encontrarse en la senda de la pobreza y la exclusión social.

Por ello, el objetivo principal del presente informe consiste en presentar un análisis robusto y consistente de la precariedad laboral en el municipio de Jerez de la Frontera, es decir, se trata de establecer un diagnóstico sobre el estado y la situación actual de la precariedad laboral existente en el mercado de trabajo en el municipio de Jerez de la Frontera.

Antes de llevar a cabo un análisis en profundidad sobre el mercado laboral en el municipio de Jerez de la Frontera, resulta oportuno analizar la evolución experimentada por las contrataciones formuladas, con el fin de poder detectar, mediante datos oficiales, algún indicio de precariedad laboral en el mercado de trabajo de la ciudad.

Tabla 3. Contratos anuales registrados en Jerez (número de contratos)

	2013	2014	2015	2016	2017
Total contratos	90.038	98.123	102.979	108.071	121.353
Contratos indefinidos	2.948	3.904	3.541	3.523	4.725
% Sobre total	3,27	3,98	3,44	3,26	3,89
Contratos temporales	87.090	94.219	99.438	104.548	116.628
% Sobre total	96,73	96,02	96,56	96,74	96,11

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y el Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Atendiendo al número de contratos llevados a cabo por las empresas en el municipio (tabla 3), se observa como éstos se han elevado en el quinquenio analizado, tanto los contratos indefinidos como los contratos temporales. En este sentido, resulta necesario resaltar que de todos los contratos que se han llevado a cabo en los periodos analizados, en todos los años los contratos temporales han supuesto más del 96% del total de

contratación realizada, lo que sin duda muestra la falta de pulso que presenta el mercado laboral jerezano en el proceso de contratación indefinida. No obstante, es justo poner de manifiesto que los contratos indefinidos se han incrementado notablemente en los años analizados, en casi 1.800 contratos.

Tabla 4. Contratos anuales registrados en Jerez (número de contratos por sexo)

	2013	2014	2015	2016	2017
Hombre	53.784	60.135	62.652	65.353	72.613
% Sobre total	59,73	61,29	60,84	60,47	59,84
Mujer	36.254	37.988	40.327	42.718	48.740
% Sobre total	40,27	38,71	39,16	39,53	40,16

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y el Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

La elevación de los contratos registrados en el periodo analizado no ha cambiado sustancialmente en la proporción llevada a cabo por género, manteniéndose alrededor de un 60% en el caso de hombres y en un 40% en el caso de mujeres (tabla 4).

Tabla 5. Contratos anuales registrados en Jerez (número de contratos por grupos de edad)

	2013	2014	2015	2016	2017
De 16 a 29 años	28.604	29.564	29.798	32.410	37.587
% Sobre total	31,77	30,13	28,94	29,99	30,97
De 30 a 44 años	40.466	44.760	46.175	47.289	51.937
% Sobre total	44,94	45,62	44,84	43,76	42,80
45 o más años	20.968	23.799	27.006	28.372	31.829
% Sobre total	23,29	24,25	26,22	26,25	26,23

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y el Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Si se centra la atención en la segmentación de la población activa por intervalos de edad (tabla 5), se observa que la contratación se ha incrementado en todos los niveles de edad, aunque la proporción ha cambiado en los últimos cinco años. En este sentido, se constata como la contratación se ha mantenido en cerca de un 31% en los trabajadores más jóvenes (de 16 a 29 años), reduciéndose en más de dos puntos porcentuales la proporción de contratados comprendidos entre los 30 y 44 años de edad e incrementándose en cerca de tres puntos la participación de la población superior a 45 años en la contratación llevada a cabo.

Tabla 6. Contratos anuales registrados en Jerez (número de contratos por niveles de estudios)

	2013	2014	2015	2016	2017
Sin estudios o estudios primarios incompletos	11.317	10.693	9.542	8.834	15.747
% Sobre total	12,57	10,90	9,27	8,17	12,98
Estudios primarios	14.058	19.530	21.629	24.305	24.824
% Sobre total	15,61	19,90	21,00	22,49	20,46
Estudios secundarios	56.672	58.918	62.331	63.825	67.394
% Sobre total	62,94	60,05	60,53	59,06	55,54
Estudios postsecundarios	7.991	8.982	9.477	11.107	13.388
% Sobre total	8,88	9,15	9,20	10,28	11,03

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y el Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Respecto al nivel de estudios que presenta la población contratada en el periodo analizado (tabla 6), se constata como se produce un aumento de la contratación en todos los niveles, aunque existe disparidad en dicha evolución. Se observa como a lo largo de estos últimos años, se produce un crecimiento en la participación de la contratación de población con estudios universitarios en más de 2 puntos y de estudios primarios en cerca de 5 puntos, disminuyendo la proporción de población con estudios secundarios en cerca de 7 puntos porcentuales. Igualmente, llama la atención el peso que tiene dentro de la contratación el grupo de personas sin estudios o estudios primarios incompletos, que han llegado a representar casi el 13% del total en 2017, porcentaje superior al del grupo con estudios universitarios. Este hecho nos puede llevar a reflexionar sobre la calidad de parte de los empleos que se han ofrecido en la ciudad y su posible vinculación con la precariedad laboral.

Por sectores de actividad (tabla 7), se comprueba como la contratación aumenta en todos los sectores, aunque no en la misma proporción. En efecto, se observa un incremento en la participación del empleo de cerca de 3 puntos en el sector servicios (llegando a presentar el 71% del total en el año 2017) y de más de 1,5 puntos en el sector industrial (que tan sólo representó el 6,42% de los contratos registrados en el año 2017). El sector de la construcción tiende a mantenerse a lo largo del periodo estudiado, siendo el sector agricultura y pesca el que ha perdido participación en más de 4 puntos porcentuales.

Tabla 7. Contratos anuales registrados en Jerez (número de contratos por sector de actividad)

	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura y pesca	17.762	18.267	18.433	17.355	18.379
% Sobre total	19,73	18,62	17,90	16,06	15,15
Construcción	6.668	7.080	7.926	7.824	8.949
% Sobre total	7,41	7,22	7,70	7,24	7,37
Industria	4.283	4.563	5.820	7.202	7.786
% Sobre total	4,76	4,65	5,65	6,66	6,42
Servicios	61.325	68.213	70.800	75.690	86.239
% Sobre total	68,11	69,52	68,75	70,04	71,06

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y el Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Este fenómeno de la terciarización de la economía jerezana supone una amenaza para la ciudad, teniendo en cuenta que los estudios científicos sobre estructura sectorial concluyen de forma contundente que es el sector industrial, que presenta una mayor capitalización de la mano de obra, el que obtiene una mayor productividad del empleo, generando un empleo más estable y con mayor calidad y ofreciendo salarios más ventajosos. Sin embargo, en la ciudad de Jerez de la Frontera, este sector es poco generador de empleo, siendo el predominante, con diferencia, el sector servicios, fuertemente vinculado con contratos temporales, precarios, etc.

5. Principales resultados

5.1. Análisis de la encuesta a la población trabajadora de Jerez de la Frontera

5.1.1. Perfil de la muestra

El análisis que se presenta sobre el mercado de trabajo está basado en dos fuentes de datos. En un primer lugar, se han utilizado datos de fuentes secundarias referidas al mercado de trabajo en el municipio de Jerez de la Frontera tomados del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y del Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Por otro lado, los datos de fuentes primarias se han obtenido a partir de una encuesta realizada en el municipio de Jerez de la Frontera. Dicha encuesta contiene un total de 626 resultados estadísticamente significativos, con lo que se utilizarán dichos datos para la explicación de la precariedad laboral en el mercado de trabajo jerezano.

Tabla 8. Sexo de la población encuestada

Sexo	Número	%
Hombres	260	41,53
Mujeres	366	58,47
Total	626	100,00

Fuente: Elaboración propia.

La encuesta se ha realizado a una población de 626 personas, de las cuales el 41,5% son del género masculino y el 58,5% son del género femenino, lo que posibilitará analizar la segmentación por género en el mercado laboral del municipio de Jerez de la Frontera (tabla 8).

Tabla 9. Población encuestada por edad y sexo

Edad	Hombres	Mujeres	Total
16-24	22	17	39
25-35	46	89	135
36-45	120	178	298
46-65	71	81	152
> 65	1	0	1
NS/NC	0	1	1
Total	260	366	626

Fuente: Elaboración propia.

La edad de la población encuestada supone una información importante a la hora de establecer el análisis de los resultados (tabla 9). Al respecto, resulta interesante apuntar algunos datos relevantes. En primer lugar, se observa cómo la mayor parte de la población encuestada se encuentra en el intervalo de 36-45 años, tanto en mujeres (48,63%) como en hombres (46,15%). En segundo lugar, las edades comprendidas entre 25-35 y 46-65 años, tanto en mujeres (24,32 y 22,13%, respectivamente) como en hombres (17,69 y 27,31%, respectivamente) posibilita el estudio de la precariedad laboral en ambos grupos, ya sea para la población joven, como para la población con edad superior a 46 años. Y, por último, para el estudio de la precariedad en el trabajo de los jóvenes, con edad comprendida en el intervalo de 16 a 24 años, ha sido de 8,46% en el caso de hombres y 4,64% en el caso de mujeres, lo que permitirá completar el análisis de la situación laboral en la que se encuentra la población más joven en el mercado de trabajo.

Tabla 10. Población encuestada por nivel de estudios y sexo

Nivel de estudios	Hombres	Mujeres	Total
Sin estudios	5	2	7
Estudios primarios	33	60	93
Estudios secundarios	81	73	154
Técnico (FP) Módulo Grado Medio	47	58	105
Técnico (FP) Módulo Grado Superior	52	71	123
Universitario	38	97	135
Postgrado	3	5	8
NS/NC	1	0	1
Total	260	366	626

Fuente: Elaboración propia.

Un aspecto importante del estudio que se está realizando sobre la posible existencia de precariedad laboral en el mercado de trabajo de Jerez de la Frontera es la influencia que pueda tener este aspecto en función del nivel de estudios que presenta el encuestado (tabla 10). En este caso, se observa que, de las personas que fueron encuestadas de forma aleatoria, la mayor parte se encuentra con estudios secundarios (24,60%) y con estudios universitarios (21,57%). Siguiendo el orden, el siguiente segmento de población encuestada se encontraba en el nivel de Técnico (FP) Módulo Grado Superior (19,65%), Técnico (FP) Módulo Grado Medio (16,77%) y estudios primarios (14,86%).

Es conveniente poner de manifiesto que los porcentajes de niveles de estudios por sexo son muy distintos. En este sentido, en el caso de los hombres, el orden en la participación por niveles de estudio es mayor en el caso de los estudios secundarios (31,15%), siguiéndole el nivel de Técnico (FP) Módulo Grado Superior (20,00%), Técnico (FP) Módulo Grado Medio (18,08%), universitarios (14,62%) y estudios primarios (12,69%). En el caso de las mujeres, el orden es diferente. De hecho, las disparidades se concretan en que la mayor participación ha sido de mujeres universitarias (26,50%), siguiéndole los estudios secundarios (19,95%) y en la misma línea el nivel de Técnico (FP) Módulo Grado Superior (19,40%), los estudios primarios (16,39%) y el nivel Técnico (FP) Módulo Grado Medio (15,85%).

Tabla 11. Número de los miembros de la unidad familiar que reciben ingresos (por sexo)

Miembros	Hombres	Mujeres	Total
0	3	4	7
1	114	117	231
2	130	231	361
3	9	12	21
> 3	3	2	5
NS/NC	1	0	1
Total	260	366	626

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al número de miembros de la unidad familiar que reciben ingresos en la población encuestada (tabla 11), se constata que en la mayoría de las familias del municipio de Jerez se obtienen dos fuentes de ingresos económicos (57,67%) o una fuente de ingresos (36,90%). No obstante, resulta conveniente tener en cuenta que el 1,12% de la población encuestada no percibe ninguna fuente de ingresos. Lógicamente, este aspecto, relevante sin duda para el análisis de la precariedad laboral del municipio de Jerez y la marginalidad en la que se encuentra una parte de la población jerezana, debe ser complementado con el análisis de la cuantía de los ingresos que se perciben en las unidades familiares.

Tabla 12. Ingreso neto mensual de la unidad familiar (por sexo)

Ingreso neto	Hombres	Mujeres	Total
< 735,90	8	27	35
735,9-999	18	47	65
1.000-1.499	85	92	177
1.500-1.999	75	97	172
2.000-2.499	41	67	108
2.500-3000	20	18	38
> 3.000	4	11	15
NS/NC	9	7	16
Total	260	366	626

Fuente: Elaboración propia.

El 28,27% de los encuestados señalan que el nivel de ingresos netos mensuales obtenidos por su unidad familiar se encuentra en el intervalo de 1.000-1.499 euros, y el 27,48% en el intervalo de 1.500-1.999 euros. El 17,25% de la población encuestada obtiene ingresos que se encuentran en el intervalo 2.000-2.499 euros, el 10,38% se

encuentran en el intervalo 735,90-999 euros mensuales, el 6,07% obtienen ingresos entre 2.500 y 3.000 euros, el 5,59% obtienen ingresos inferiores a 735,90 euros y tan sólo el 2,40% indican que en su unidad familiar obtienen ingresos superiores a los 3.000 euros. Este aspecto revela una información que es relevante en el estudio de la precariedad laboral del mercado de trabajo en Jerez de la Frontera, ya que se observa como cerca del 16% de las unidades familiares de este municipio sobreviven con unos ingresos netos mensuales inferiores a 1.000 euros, lo que supone un esfuerzo económico teniendo en cuenta la evolución experimentada en los últimos años por los precios que se han de pagar por los suministros básicos necesarios y la alimentación y los bienes y servicios más necesarios (tabla 12).

Tabla 13. Ingreso neto mensual de la persona entrevistada
(por sexo)

Ingreso neto	Hombres	Mujeres	Total
< 735,90	76	84	160
735,9-999	40	63	103
1.000-1.199	53	76	129
1.200-1.499	43	53	96
1.500-1.799	20	36	56
> 1.800	6	23	29
NS/NC	22	31	53
Total	260	366	626

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los ingresos netos por persona encuestada (tabla 13), se observa cómo el 25,56% de la población encuestada obtiene ingresos inferiores a 735,90 euros (el 29,29% en el caso de los hombres y el 22,95% en el caso de las mujeres). El 16,45% obtienen rentas netas mensuales comprendidas entre 735,90 y 999 euros mensuales (de los cuales el 15,38% es del género masculino y el 17,21% del género femenino). El 20,61% de los encuestados refieren que sus ingresos netos mensuales se encuentran entre los 1.000 y 1.199 euros (20,38% en el caso de hombres y 20,77% en el caso de mujeres), el 15,34% obtienen ingresos comprendidos entre 1.200 y 1.499 euros (16,54% en el caso de hombres y 14,48% en el caso de mujeres), el 8,95% obtiene ingresos entre 1.500 y 1.799 euros (7,69% en el caso de hombres y 9,84% en el caso de mujeres) y el 4,63% reciben ingresos superiores a 1.800 euros (2,31% en el caso de hombres y 6,28% en el caso de mujeres). Por tanto, resulta relevante que, de todas las personas encuestadas, el 42% de las mismas afirman trabajar por un sueldo neto inferior a los 1.000 euros (44,67% en el caso de los hombres y 40,16% en el caso de las mujeres).

Tabla 14. Nivel de ingreso neto mensual de la persona entrevistada, por edad y sexo

	HOMBRES						MUJERES						Total
	16-24	25-35	36-45	46-65	>65	Total	16-24	25-35	36-45	46-65	>65	Total	
< 735,90	9	10	30	27	0	76	5	20	35	24	0	84	160
735,9-999	1	9	15	14	1	40	2	17	28	16	0	63	103
1.000-1.199	3	13	26	11	0	53	6	13	45	12	0	76	129
1.200-1.499	4	9	25	5	0	43	1	14	26	12	0	53	96
1.500-1.799	3	1	9	7	0	20	1	10	18	7	0	36	56
> 1.800	0	1	3	2	0	6	1	8	9	5	0	23	29
NC	2	3	12	5	0	22	1	7	17	6	0	31	53
Total	22	46	120	71	1	260	17	89	178	82	0	366	626

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 14 se constata que, en el caso del género masculino, y en la población más joven (del 16 a 24 años), la mayor parte de la población encuestada se encuentra con un empleo en el que el salario es inferior a 735,90 euros (concretamente el 3,46% frente al total de encuestados, que supone el 8,46% del total de hombres encuestados). En el caso de hombres con edad comprendida entre los 25 y 35 años, la mayoría de los encuestados se encuentran en la franja de los que son remunerados con ingresos inferiores a los 1.500 euros. Concretamente, el 3,85% de los hombres comprendidos en esta edad perciben una remuneración inferior a 735,90 euros, el 3,46% reciben entre 735,99 y 999 euros, el 5% obtienen un salario entre 1.000 y 1.199 euros y el 3,46% perciben un salario entre 1.200 y 1.499 euros. Sólo el 1,92% obtienen una remuneración superior a 1.500 euros (de un total de población masculina encuestada en esta franja de edad).

La mayor parte de los hombres encuestados se encuentran entre los 36 y 45 años (concretamente el 46,15%), de entre los cuales el 11,54% obtienen salarios inferiores a los 735,90 euros, el 5,77% son remunerados con cantidades que se encuentran entre los 735,90 y 999 euros, el 10% perciben remuneraciones entre 1.000 y 1.199 euros, el 9,62% son remunerados con salarios comprendidos entre 1.200 y 1.499 euros y el 5,38% obtienen salarios superiores a los 1.500 euros.

La población masculina encuestada con edades comprendidas entre 46 y 65 años (el 27,31% de los hombres encuestados) se encuentra también en las primeras franjas de salarios señaladas en el cuadro anterior. En efecto, el 10,38% reciben menos de 735,90

euros, el 5,38% perciben salarios comprendidos entre 735,90 y 999 euros y el 4,23% son remunerados con salarios comprendidos entre 1.000 y 1.199 euros. Tan sólo el 7,31% reciben remuneraciones superiores a los 1.200 euros.

En el caso del género femenino, la disparidad con respecto al segmento de hombres es relevante. En este sentido, refiriéndose a la población encuestada más joven (de 16 a 24 años), que supone el 4,64% de la población femenina encuestada, se constata que el 1,37% reciben salarios inferiores a 735,99 euros y que el 1,64% perciben entre 999 y 1.199 euros.

Con respecto a la población femenina comprendida entre 25 y 35 años (que supone el 24,32% de la población femenina encuestada), se observa que el 5,46% perciben salarios inferiores a 735,99 euros, el 4,64% reciben salarios entre 735 y 999 euros, el 3,55% son remuneradas con un salario entre 1.000 y 1.199 euros y el 3,83% reciben entre 1.200 y 1.499 euros. Sólo el 6,83% perciben remuneraciones superiores a 1.500 euros.

Del mismo modo que ocurría en el caso de los hombres, la mayor parte de las mujeres encuestadas se encuentran entre los 36 y 45 años (48,63%). De este porcentaje, el 6,56% reciben salarios inferiores a los 735,90 euros, el 7,65% son remunerados con cantidades que se encuentran entre los 735,90 y 999 euros, el 12,30% perciben remuneraciones entre 1.000 y 1.199 euros, el 7,10% son remunerados con salarios comprendidos entre 1.200 y 1.499 euros. Sin embargo, las mujeres con remuneraciones superiores a 1.500 euros suponen el 12,02%, lo que supone un porcentaje mayor que el que suponía en el caso del género masculino.

La población femenina sometida a encuestación con edades comprendidas entre 46 y 65 años (el 22,40% de las mujeres encuestadas) se encuentra, del mismo modo que en el caso de los hombres, en las primeras franjas de salarios presentadas en el cuadro anterior. De hecho, el 6,56% reciben menos de 735,90 euros, el 4,37% perciben salarios comprendidos entre 735,90 y 999 euros, el 3,28% reciben salarios entre 1.000 y 1.199 euros, el 3,28% son remuneradas con salarios comprendidos entre 1.200 y 1.499 euros y el 4,92% son remunerados con salarios superiores a los 1.200 euros.

De las 626 personas entrevistadas, un total de 133 se encontraban en el momento de encuestación desempleadas, lo que supone un porcentaje de 21,24% (16,15% en el caso de los hombres y 24,86% en el caso de las mujeres). Este hecho señala, sin lugar a dudas, como el desempleo afecta más al género femenino que al género masculino, agravando el problema que sufre la mujer en el mercado de trabajo. Este fenómeno se intensifica cuando se analiza la percepción o no de ayudas por desempleo. En este sentido, se constata que del total de desempleados encuestados el 31,58% reciben alguna ayuda, mientras que el 57,89% no reciben ningún tipo de ayudas. En este sentido, cabe resaltar la situación que sufre la mujer, ya que sólo el 27,47% de las desempleadas reciben algún

tipo de ayuda mientras que el 64,84% de las desempleadas declaran no recibir ningún tipo de ayuda (tabla 15).

Tabla 15. Encuestados que en el momento de contestar la encuesta se encontraban desempleados y si reciben o no ayuda (por sexo)

	Hombres	Mujeres	Total
Total desempleados	42	91	133
Recibe ayuda	17	25	42
No recibe ayuda	18	59	77
NS/NC	7	7	14

Fuente: Elaboración propia.

5.1.2. Situación laboral actual y de los últimos 12 meses de los encuestados

En este apartado se tratará de analizar la situación actual y de los últimos 12 meses de los encuestados, para poder detectar posibles situaciones de precariedad en el último año.

Tabla 16. Jornada laboral de los encuestados por sexo

Jornada Laboral	Hombres	Mujeres	Total
A tiempo completo	192	167	359
A tiempo parcial	63	186	249
NS/NC	5	13	18
Total	260	366	626

Fuente: Elaboración propia.

De la población total encuestada, el 57,35% se encuentra trabajando a jornada completa, pero en el caso de los hombres es del 73,85% mientras que en la mujer es tan sólo el 45,63%. El 39,78% se encuentra trabajando a tiempo parcial, de las que el 24,23% son hombres mientras que el 50,82% mujeres (tabla 16). Por tanto, se constata que en la economía jerezana el contrato a tiempo parcial se encuentra muy extendido dentro de su mercado de trabajo, afectando con mucha mayor intensidad en el género femenino. Ello lógicamente es un claro indicador de la precariedad laboral a la que se encuentra sometida la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Jerez de la Frontera.

Tabla 17. Razón de la jornada a tiempo parcial por sexo

Razón de la jornada parcial	Hombres	Mujeres	Total
Voluntaria	12	55	67
No voluntaria debido a la empresa	43	118	161
NS/NC	8	13	21
Total	63	186	249

Fuente: Elaboración propia.

Profundizando en los contratos a tiempo parcial (tabla 17), se han querido analizar las razones que les llevan a los trabajadores a aceptar estos tipos de contratos. En este sentido, se observa que el 26,91% de los trabajadores con contratos a tiempo parcial lo han solicitado voluntariamente, de los que el 19,05% corresponde a hombres y el 29,57% a mujeres. Sin embargo, el 64,66% de los trabajadores a tiempo parcial han tenido que aceptar este tipo de contrato, y no voluntariamente, sino que ha sido condición o requisito de la empresa para la contratación. Resulta interesante destacar también que, de este último porcentaje, el 68,25% corresponde a hombres y el 63,44% a mujeres. Ello es un claro reflejo de la precariedad a la que se encuentra sometida la actividad laboral en el mercado de trabajo de Jerez de la Frontera, donde casi el 65% de los empleados tienen que aceptar un contrato de trabajo a tiempo parcial si desean mantener un puesto de trabajo.

Tabla 18. Tipo de trabajo desarrollado por los encuestados por sexo

Tipo de trabajo	Hombres	Mujeres	Total
Autónomo	48	29	77
Por cuenta ajena	201	312	513
NS/NC	11	25	36
Total	260	366	626

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tipo de trabajo desarrollado por la población encuestada en el municipio de Jerez de la Frontera, los resultados obtenidos reflejan como el 12,30% desarrollan actividades laborales por cuenta propia, mientras que el 81,95% se encuentran trabajando por cuenta ajena. En este caso, es mayor el número de hombres que desarrollan su actividad por cuenta propia (18,46% frente al 7,92% de las mujeres), siendo las mujeres las que presentan más la tipología de trabajadora por cuenta ajena (85,25% frente a un 77,31% de los hombres) (tabla 18).

Tabla 19. Tipo de trabajo desarrollado por los encuestados (por edad)

Edad	Autónomo	Por cuenta ajena	NC	Total
16-24	1	37	2	40
25-35	12	114	9	135
36-45	37	250	11	298
46-65	26	112	14	152
> 65	1	0	0	1

Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo al tipo de trabajo desempeñado por la población encuestada (tabla 19), se puede observar cómo del 12,30% que representan los trabajadores autónomos sobre el total, casi el 50% se encuentra en edades comprendidas entre 36 y 65 años y el 33,8% en la de 46 y 65 años, por lo que se puede deducir que la población más joven tiene menor espíritu emprendedor, y la necesidad de buscar un empleo hace que las personas de mayor edad sean las que invierten sus propios recursos para la obtención de un empleo, además de ser el grupo de población que tiene una mayor experiencia laboral y, por ello, un mayor conocimiento de los mercados y sus necesidades. Como ya se ha comentado, el 81,95% se encuentra trabajando por cuenta ajena, y de ésta, cerca del 40% se encuentra en la franja de edad de entre 36 y 45 años, el 18,21% está en la franja de entre 25 y 35 años, el 17,89% entre 46 y 65 años, y tan sólo el 5,91% se encuentra entre los que cuentan con edad comprendida entre 16 y 24 años.

Tanto en el caso del trabajo por cuenta propia como por cuenta ajena se observa cómo la mayor parte de la población con empleo remunerado se encuentra comprendidos entre 36 y 45 años, y se constata como la población más joven es la que sufre los menores porcentajes de empleo, es decir, aquella población de entre 16 y 24 años.

Atendiendo a la formación que presenta los encuestados (tabla 20), se observa cómo en el caso de los autónomos (que como hemos referenciado anteriormente, suponen el 12,30% de los encuestados) la mayoría de ellos presentan estudios universitarios (3,67%), Estudios Secundarios (3,04%) y Técnicos (FP) módulo de Grado Superior (2,56%).

Tabla 20. Tipo de trabajo desarrollado por los encuestados (por nivel de estudios)

Nivel de estudios	Autónomo	Por cuenta ajena	NC	Total
Sin estudios	1	4	2	7
Estudios primarios	8	76	9	93
Estudios secundarios	19	124	11	154
Técnico (FP) Módulo Grado Medio	8	92	5	105
Técnico (FP) Módulo Grado Superior	16	102	5	123
Universitario	23	108	4	135
Postgrado	1	7	0	8
NS/NC	1	0	0	1

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena (que supone cerca del 82% de la población encuestada), se observa que el 19,81% cuentan con niveles de formación de Enseñanza Secundaria, el 17,25% cuentan con titulaciones universitarias, el 16,29% ostentan estudios de Técnico (FP) Módulo Grado Superior, el 14,70% manifiestan formación en Técnico (FP) Módulo Grado Medio y el 12,14% tienen Estudios primarios, lo que indica que la mayoría de la población encuestada cuenta con algún tipo de estudios en su haber.

Tabla 21. Reflejo en el contrato del número de horas trabajadas para los trabajadores por cuenta ajena (por sexo)

	Hombres	Mujeres	Total
Sí	129	194	323
Figuran menos	54	77	131
Figuran más	1	1	2
NS/NC	76	94	170
Total	260	366	626

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al posible fraude de los contratos de trabajo (tabla 21), se observa cómo el 51,60% de la población encuestada señala que en sus contratos aparece reflejadas de manera correcta el número de horas que realmente trabaja, de los que el 49,62% corresponde al género masculino y el 53,01% al género femenino. No obstante, resulta necesario reflejar que el 20,93% de los trabajadores por cuenta ajena señalan que en los contratos firmados por ellos figuran menos horas de las que realmente trabaja,

produciéndose un sobre-empleo de su capacidad de trabajo, en horas de actividad laboral que en ocasiones no son remuneradas. Este caso afecta al 20,77% de los hombres que presentan contratos por cuenta ajena y al 21,04% de las mujeres con contratos por cuenta ajena. Pero también llama la atención cómo 170 personas de las encuestadas no han contestado este apartado, lo que refleja que un porcentaje importante de la población no sabe si en su contrato de trabajo figura realmente el número de horas que trabaja.

Tabla 22. Sector en el que desarrolla su actividad la población encuestada (por sexo)

	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura	6	3	9
Construcción	19	40	59
Industria (incluyendo bodeguera o vitivinícola)	16	27	43
Hostelería, turismo y comercio	84	92	176
Otros servicios (telemarketing, repartidores, limpieza,...)	76	90	166
Otros servicios (financieros y seguros,...)	24	33	57
Administración Pública	15	44	59
Instituciones sin ánimo de lucro	1	6	7
NS/NC	19	31	50
Total	260	366	626

Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo al sector en el que desarrollan su actividad laboral la población objeto de estudio (tabla 22), se observa como la mayor parte de los trabajadores encuestados pertenecen al sector hostelería, turismo y comercio, concretamente el 28,12%, siendo el 32,31% en el caso de hombres y el 25,14% en el caso de mujeres) y al sector de otros servicios (telemarketing, repartidores, limpieza, ...), cuyo porcentaje es del 26,52% (en el que el 29,23% corresponde al género masculino y el 24,59% al género femenino). En este sentido, se constata como el sector servicios acapara la mayor parte de la mano de obra de la ciudad de Jerez, siendo éste de un 74,28%, de los que el 76,92% corresponde al empleo masculino, mientras que el 72,40% es de empleo femenino. Al respecto, resulta interesante poner en cuestión el tejido empresarial en el municipio de Jerez, donde la mayor parte del mismo pertenece al sector servicios, siendo el sector industrial muy reducido, con tan sólo el 6,87% de los trabajadores, de los que el 6,15% corresponde a hombres y el 7,38% corresponde a mujeres. Teniendo en cuenta que los salarios son más elevados en el sector industrial, y que el empleo generado es más estable en este sector, este fenómeno es un claro indicador de los problemas que

pueden observarse en el mercado de trabajo de la ciudad de Jerez como contrapartida a la actividad productiva desarrollada en este territorio.

Tabla 23. Población encuestada que se encuentra subcontratada (por sexo)

	Hombres	Mujeres	Total
Sí	18	29	47
No	219	303	522
NS/NC	23	34	57
Total	260	366	626

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la subcontratación de la mano de obra en el mercado de trabajo jerezano (tabla 23), los resultados de las encuestas indican que el nivel de subcontratación es de un 7,51% en términos globales, siendo dicho porcentaje del 6,92% en el caso de hombres y del 7,92% en el caso de mujeres.

Tabla 24. Temporalidad en el trabajo de la población encuestada por sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Permanente (trabaja todo el año o de manera continua)	158	221	379
De temporada o estacional	81	106	187
NS/NC	21	39	60
Total	260	366	626

Fuente: Elaboración propia.

De los trabajadores encuestados, se constata que el 60,54% presentan contratos permanentes, es decir, se encuentran trabajando de forma continua todo el año, del que el 60,77% corresponde al género masculino y el 60,38% al género femenino. Asimismo, se deduce que el 29,87% de los mismos presentan contratos temporales, de los que el 31,15% corresponde a hombres y el 28,96% corresponde a mujeres. Esta situación es fiel reflejo de la precariedad que presenta el mercado de trabajo en la ciudad, ya que cerca del 30% de los trabajadores presentan contratos temporales o estacionales, por lo que no disponen de un trabajo durante todo el año (tabla 24).

5.1.3. Condiciones de trabajo

5.1.3.1. Deber de realizar un plan de prevención de riesgos laborales

Esta obligación, contenida en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) es la clave del sistema preventivo de la empresa, ya que condiciona el cumplimiento de los demás deberes. La evaluación de riesgos permite al empresario tener conocimiento de los peligros existentes en la prestación laboral y la planificación preventiva le permite eliminarlos o reducirlos hasta el nivel tolerado. Se entiende por evaluación de riesgos el estudio técnico de los potenciales peligros para los trabajadores que el proceso productivo de una empresa puede comportar, estudio mediante el cual se obtiene la información necesaria para que el empresario tome las medidas preventivas oportunas. Ha de referirse tanto a los riesgos generales como a los específicos³, debiendo abarcar locales, instalaciones, organización productiva, materias primas, ambiente de trabajo y máquinas utilizadas.

Entre los encuestados, ante la pregunta de si en su empresa existe Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el 59,90% respondió que sí, mientras que el 19,81% que no (tabla 25). Esta última una cifra muy alta, teniendo en cuenta que se está ante una de las obligaciones más importantes en materia de riesgos laborales.

Tabla 25. Existencia de PPRL

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	375	59,90
No	124	19,81
NS/NC	127	20,29
Total	626	100

Fuente: Elaboración propia.

³ Debiendo hacerse evaluaciones específicas de riesgos para las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, para los trabajadores menores de dieciocho años y para los trabajadores especialmente sensibles: artículos. 26.1, 27.1 de la LPRL y 4 del Real Decreto (en adelante RD) 39/1997.

5.1.3.2. Deber de información sobre riesgos laborales

El deber de informar al colectivo trabajador de los riesgos laborales, establecido en el artículo 18⁴ de la LPRL, es una exigencia ineludible para el empresario. Sea, el de informar de los riesgos generales de la empresa y/o de los específicos de cada puesto de trabajo o función, de las medidas preventivas aplicables y de las medidas a adoptar en situaciones de emergencia. La información será facilitada a los propios trabajadores en las empresas que no tengan representantes; y a estos últimos en las empresas que los tengan, salvo la información relativa a los riesgos específicos que afecten a un puesto de trabajo o función y sus correspondientes medidas preventivas, que deberá hacerse a cada trabajador (artículo 28.1 de la LPRL). Los padres o tutores de los trabajadores jóvenes tendrán derecho a ser informados respecto de los riesgos y medidas adoptadas (artículo 27.1 de la LPRL).

Tabla 26. Información de riesgos laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	375	59,90
No	154	24,60
NS/NC	97	15,50
Total	626	100

Fuente: Elaboración propia.

Todas las personas trabajadoras que han afirmado que en su empresa existe un Plan de Riesgos Laborales coinciden en afirmar que también han recibido información sobre los riesgos laborales concurrentes en el desarrollo de su actividad laboral, esto es, el 59,90% de los encuestados. Existiendo igualmente una altísima cifra sobre los que no, el 24,60% (tabla 26).

⁴ Vid. el artículo 5.1 del RD 485/1997, de 14 de abril, respecto de la señalización de seguridad y salud en el trabajo; el artículo 11 del RD 486/1997, de 14 de abril, sobre seguridad de los lugares de trabajo; el artículo 8 del RD 773/1997, de 30 de mayo, referido a equipos de protección individual; el artículo 5 del RD 1215/1997, de 18 de julio, sobre utilización de equipos de trabajo; el artículo 15 del RD 1627/1997, de 24 de octubre, para las actividades en el sector de la construcción y el artículo 12.3 del RD 171/2004, de 30 de enero, para los supuestos en que deben de coordinarse actividades empresariales.

Se les preguntó, además, sobre los riesgos concretos a los que estaban expuestos y con qué frecuencia, agrupando los riesgos específicos por su mayor o menor presencia, así se han formado cinco grupos de riesgos específicos, resultando lo siguiente:

Tabla 27. Riesgos específicos I

	Realización de movimientos repetitivos		Realización de trabajo en postura incómoda		Exposición a vibraciones por herramientas o máquinas		Exposición a ruido muy alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Toda la jornada	124	19,81	82	13,10	72	11,50	54	8,63
Mitad de la jornada	123	19,65	106	16,93	47	7,51	58	9,27
Ocasionalmente	195	31,15	238	38,02	88	14,06	157	25,08
Nunca	99	15,81	118	18,85	338	53,99	277	44,25
NS/NC	85	13,58	82	13,10	81	12,94	80	12,78
Total	626	100	626	100	626	100	626	100

Fuente: Elaboración propia.

La exposición a movimientos repetitivos con un 19,81% durante toda la jornada y con 19,65% durante media jornada, es el riesgo laboral existente más alto entre los encuestados. En segundo lugar, y en coherencia con el resultado anterior, la realización de la actividad laboral en postura incómoda, con un 13,10% toda la jornada y un 16,93% media jornada. Y con un 11,50% toda la jornada y un 7,51% media jornada se encuentra la exposición a vibraciones por herramientas o máquinas. Y la exposición a ruido muy alto durante toda la jornada asciende al 8,63% y al 9,27% para media jornada (tabla 27).

Otros riesgos más frecuentes a los que están expuestos los encuestados son: levantamiento o traslado de cargas pesadas con un porcentaje de 20,13% para jornada completa y media jornada; la exposición a altas temperaturas con una exposición del 12,46% de los encuestados, también para jornada completa y media jornada; la exposición a bajas temperaturas alcanzando un 9,42 % de las trabajadoras y trabajadores, añadiendo jornada completa más media jornada (tabla 28).

Tabla 28. Riesgos específicos II

	Levantamiento o traslado de cargas pesadas		Exposición a altas temperaturas		Exposición a bajas temperaturas	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Toda la jornada	38	6,07	34	5,43	29	4,63
Mitad de la jornada	88	14,06	44	7,03	30	4,79
Ocasionalmente	225	35,94	184	29,39	153	24,44
Nunca	198	31,63	279	44,57	329	52,56
NS/NC	77	12,30	85	13,58	85	13,58
Total	626	100	626	100	626	100

Fuente: Elaboración propia.

Como tercer bloque de exposición a riesgos laborales, se halla -sumando la exposición durante la jornada completa y la exposición durante media jornada- la exposición a la luz solar con un 7,03%; la respiración de solventes, diluyentes o ácidos con un 5,59%; la exposición a radiaciones con un 4,95%; la respiración de humo o polvo con un 4,95% también; la manipulación de sustancias químicas asciende al 4,47%; la exposición a falta de luz natural o artificial alcanza al 4,31% de la población encuestada (tablas 29 y 30).

Tabla 29. Riesgos específicos III

	Exposición a luz solar		Respiración de solventes, diluyentes o ácidos		Exposición a radiaciones	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Toda la jornada	23	3,67	12	1,92	15	2,40
Mitad de la jornada	21	3,35	23	3,67	16	2,56
Ocasionalmente	132	21,09	91	14,54	64	10,22
Nunca	367	58,63	418	66,77	452	72,20
NS/NC	83	13,26	82	13,10	79	12,62
Total	626	100	626	100	626	100

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30. Riesgos específicos IV

	Respiración de humo o polvo		Manipulación de sustancias químicas		Exposición a falta de luz natural o artificial	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Toda la jornada	13	2,08	8	1,28	21	3,35
Mitad de la jornada	18	2,88	20	3,19	6	0,96
Ocasionalmente	93	14,86	100	15,97	86	13,74
Nunca	421	67,25	421	67,25	428	68,37
NS/NC	81	12,94	77	12,30	85	13,58
Total	626	100	626	100	626	100

Fuente: Elaboración propia.

Por último, como riesgos menores están la manipulación de materiales infectados con un porcentaje del 2,72% y la manipulación o toma de contacto con animales con un 2,56% (tabla 31).

Tabla 31. Riesgos específicos V

	Manipulación de materiales infectados		Manipulación de animales	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Toda la jornada	10	1,60	8	1,28
Mitad de la jornada	7	1,12	8	1,28
Ocasionalmente	56	8,95	23	3,67
Nunca	460	73,48	509	81,31
NS/NC	93	14,86	78	12,46
Total	626	100	626	100

Fuente: Elaboración propia.

5.1.3.3. Deber de proporcionar los medios de seguridad

De los equipos de trabajo se ocupa el artículo 17.1 del LPRL; el RD 1215/1997, de 18 de julio, sobre utilización de equipos de trabajo; la Directiva 89/655/CE, de 30 noviembre, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores, en el trabajo, de equipos de trabajo; y el RD 1403/1986, de 14 abril, sobre señalización de seguridad en los lugares de trabajo. El empresario está obligado a facilitar los equipos de trabajo adecuados para la actividad laboral que se realice y

convenientemente adaptados al efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores.

El concepto de “equipo de trabajo” lo da el artículo 4.6º de la LPRL, entendiéndose por tal *“las maquinarias, instrumentos, aparatos o instalaciones utilizadas en el trabajo”*⁵. Cuando la utilización de un equipo de trabajo presente riesgos específicos para la salud y seguridad de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias para que su utilización quede reservada a los encargados; y los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento y conservación sean realizados por trabajadores específicamente capacitados para ello.

En cuanto a los medios de protección individual, se ocupa el artículo 17.2 de la LPRL; el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual; el Real Decreto 773/1997, de 30 mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. El artículo 4.8º de la LPRL define “los medios de protección individual” como *“cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”*⁶. El empresario ordenará su utilización cuando los riesgos no se puedan evitar o salvarse con medios de protección colectivos (de aquí y del principio de acción preventiva contenido en el artículo 15.1.h) de la LPRL⁷, se afirma la subsidiariedad de los medios de protección individual con relación a los medios colectivos). Se velará además, por el uso efectivo de los mismos (artículo 15.4 de la LPRL)⁸.

El 27,16% de las trabajadoras y trabajadores encuestados en el municipio de Jerez afirman que no han recibido los medios de seguridad necesarios para desarrollar su

⁵ Concepto amplio de equipo de trabajo, como así considera la Sentencia de la Audiencia Provincial de Valencia de 4 julio de 2002, en la que se condena por un delito contra la vida y la salud de los trabajadores, al infringirse el deber de proporcionar equipos de trabajo adecuados. Un empleado de una empresa de mensajería sufrió un accidente de circulación con la motocicleta facilitada por el empleador, que se hallaba en un deficiente estado y no había sido sometida a la Inspección Técnica de Vehículos.

⁶ Los equipos de protección individual han de estar debidamente homologados. Han de tener la marca CE, si han sido adquiridos con posterioridad al 30 de junio de 1995 (OM de 16 mayo 1994) o el sello MT, si se adquirió con anterioridad (OM de 17 mayo 1974).

⁷ Artículo 15.1.h) de la LPRL: *“adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual”*.

⁸ Artículo 15.4 de la LPRL: el empresario deberá prever *“las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”*.

actividad sin peligro para su salud o integridad física, frente al 54,63% que sí (tabla 32). Lo cual conduce de forma inequívoca a unos índices de siniestralidad laboral inaceptables, puesto que se incumple la normativa establecida precisamente para evitarla. Cifras que coinciden con el incumplimiento de los deberes anteriores.

Tabla 32. Facilitación de medidas de seguridad

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	342	54,63
No	170	27,16
NS/NC	114	18,21
Total	626	100

Fuente: Elaboración propia.

Para una mayor concreción, se les preguntó acerca del uso, relacionado con la necesidad, de específicos medios de protección individuales, tales como: casco, protector auditivo, gafas protectoras, pantalla facial, protección para la respiración, calzado de seguridad, ropa de protección, elementos ergonómicos y protección solar (tabla 33). No obstante, es necesario señalar con carácter previo, que la cuestión planteada sobre las medidas de seguridad específicas necesarias en el desarrollo de la actividad laboral, presenta diversas limitaciones: en primer lugar, la amplitud del concepto de medio en concreto, ya que el acotamiento del mismo depende de la percepción personal de las personas encuestadas, así por ejemplo "calzado de seguridad" puede ir desde unos zapatos con suelas antideslizantes hasta botas con plantillas anti perforación; en segundo lugar, un medio de seguridad puede ser utilizado en diversos sectores profesionales, por lo que no existirá una correspondencia exacta entre medios y sector profesional, así el medio "casco" puede utilizarse tanto en el sector construcción como en el sector industria, por lo que la necesidad y el uso del caso es mayor que el número de personas que realizan su labor profesional en el sector construcción; y en tercer lugar, las personas encuestadas pueden llegar a desconocer la necesidad de utilización de ciertos medios específicos en su trabajo, lo que puede dar lugar también a ciertos desequilibrios en la respuesta, pero a la vez es un dato muy relevante de cara a mostrar la falta de información, como se señaló *supra*, a la que están sometidos un gran número de personas trabajadoras.

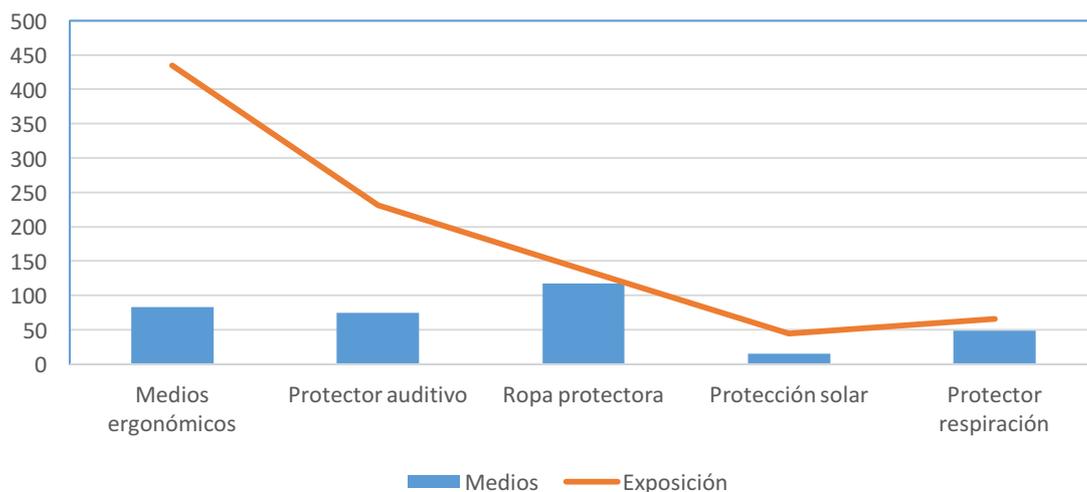
Tabla 33. Medios de protección utilizados

	Frecuencia utiliza
Casco	85
Protector auditivo	75
Gafas protectoras	98
Pantalla facial	54
Protección para la respiración	49
Calzado de seguridad	202
Ropa de protección	117
Elementos ergonómicos	83
Protección solar	15

Fuente: Elaboración propia.

En consonancia con la exposición a riesgos laborales de la población encuestada, cuyo porcentaje más alto se centraba en la realización de movimientos repetitivos y tener una postura incómoda durante la realización de su trabajo, los medios de seguridad que consideran deben proporcionar las empresarias y empresarios en mayor medida son los elementos ergonómicos. No obstante, puede constatarse como 83 elementos ergonómicos facilitados (gráfico 2) no cubren las 247 exposiciones a movimientos repetitivos ni las 188 exposiciones a posturas incómodas (tabla 27). Por tanto, la obligación de facilitar los elementos de seguridad necesarios no se cumple de forma alarmante.

Gráfico 2. Exposición/Medios facilitados



Fuente: Elaboración propia.

Como tercer riesgo y cuarto riesgo más frecuente para los encuestados se halla, la exposición a vibraciones por máquinas o herramientas y la exposición a ruido muy alto respectivamente (gráfico 2), y en este sentido también encontramos una disfunción, ya que según la tabla 27, sumando jornada completa y media jornada, quedan expuestos 119 personas a vibraciones y 112 personas a ruido muy alto, y según la presente información se facilitan tan solo 75 protectores auditivos.

La falta de correspondencia, entre la exposición a riesgos laborales del colectivo trabajador y los medios necesarios para garantizar la seguridad y salud del mismo, queda reflejada a continuación en los siguientes gráficos, que se refieren a: la exposición a altas y bajas temperaturas y la facilitación efectiva de ropa protectora; la exposición a luz solar y la utilización de protector solar: la respiración de solventes, diluyentes o ácidos así como la respiración de humos y polvo, y la proporción por parte de la empresa de protectores de respiración (gráfico 2).

5.1.4. Accidentes de trabajo y enfermedad profesional

Después de analizar las condiciones de trabajo y comprobar cómo existe un incumplimiento absoluto del deber de facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desarrollen su actividad en condiciones de seguridad y garantizando su salud, se comprobará la plasmación de la inseguridad existente. Esto es, se ha preguntado a los encuestados si han sufrido un accidente laboral y/o enfermedad profesional. No obstante, hay que tener en cuenta las altas cifras negras de siniestralidad laboral, ya que el colectivo trabajador es muy reticente a declarar cualquier incumplimiento por parte del empresariado, otro dato más que apunta a la precariedad laboral.

Tabla 34. Accidente de trabajo y enfermedad profesional

	Accidente de trabajo		Enfermedad profesional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	71	11,34	41	6,55
No	479	76,52	509	81,31
NS/NC	76	12,14	76	12,14
Total	626	100	550	100

Fuente: Elaboración propia.

De las 71 personas que sufrieron un accidente de trabajo, 51 afirmaron que recibieron asistencia sanitaria. No recibieron asistencia sanitaria 20, de los que 17 no lo consideraron necesario, 2 afirman que no tuvieron tiempo y 1 por otra razón no

especificada. En cuanto a las enfermedades profesionales, 41 trabajadores contestaron que las sufren, pero tan sólo a 7 les ha sido reconocida (tabla 34).

Según el Instituto de Estadística y Cartografía de la Junta de Andalucía (2018), en su avance estadístico desde enero hasta octubre de 2018, se han producido, en Jerez de la Frontera, 5 accidentes de trabajo mortales en hombres, y ninguno en mujer; y 13 graves en hombres frente a los 5 en mujeres. Las cifras para accidentes leves suben enormemente, 1.306 para hombres y 493 para mujeres. Son unos datos bastante alarmantes, donde la falta de seguridad en el trabajo persiste, pese a los instrumentos penales y sancionadores administrativos existentes, ya sean en su función preventiva como reactiva.

5.1.5. Factores de riesgos psicosociales

5.1.5.1. Existencia de discriminación en la relación laboral

Ante la pregunta si han padecido alguna situación de discriminación, solo entre un 5% y 10% de la población encuestada han respondido afirmativamente. No obstante, siempre hay que destacar que la cifra negra de las estadísticas se nutre del miedo del colectivo trabajador a perder su trabajo por reclamar sus derechos, síntomas inequívocos de una precariedad laboral al alza.

Tabla 35. Causas de discriminación

	Frecuencia		
	Sí	No	NS/NC
Llevar menos tiempo trabajo	53	481	92
Nivel socio económico	35	502	89
Género	34	504	88
Edad	33	504	89
Aspecto físico	17	520	89
Lugar donde vive	13	524	89
Nacionalidad	12	530	84
Raza o etnia	12	529	85
Diversidad funcional	11	526	89
Orientación sexual	10	528	88
Preferencias políticas	10	524	92
Preferencias religiosas	7	528	91

Fuente: Elaboración propia.

La situación de mayor discriminación señalada fue por llevar menos tiempo trabajando, la cual sufrieron 53 personas. Continúan el nivel socio-económico como causa de discriminación laboral, 35 encuestados la padecieron, y por razón de género manifiestan 34 personas que vivieron situaciones de discriminación; y a continuación le sigue la minoría de edad con 33 afirmaciones. Que el género y la edad sean causas de discriminación no sorprende, pues tanto a nivel nacional como internacional son las causas más sobrerrepresentadas de discriminación, pero si llama la atención que la nacionalidad no sea de las causas más recurridas entre los encuestados (tabla 35).

5.1.5.2. Situaciones de acoso en la relación laboral

Son mínimas las situaciones de acoso que han manifestado los encuestados. Un dato que puede resultar incongruente teniendo en cuenta las condiciones de trabajo. Se les ha preguntado por diversas causas de acoso, y si la sufrían "siempre", "casi siempre" o "nunca". Las declaradas "siempre" son: en 7 casos por recibir presiones u hostigamientos para aumentar la productividad; y en 2 casos, sobre la falta de asignación de tareas. La procedencia de estas situaciones de acoso tiene su origen en sus superiores. En cuanto al acoso sufrido por las personas trabajadoras "casi siempre", se distribuyen de la siguiente forma: 9 personas han sufrido presiones u hostigamientos para aumentar la productividad, procedente de superiores; en 5 casos se les ha dificultado la comunicación a trabajadoras/es; en tres casos se han recibido amenazas; y en 2 casos no se asignaban tareas y en 1 caso se asignaban tareas humillantes. Así pues, constituye un total de 29 personas trabajadoras las que ha declarado haber sufrido "siempre" y "casi siempre" situaciones de acoso laboral. No obstante, solo en 16 casos se ha denunciado.

Tabla 36. Situaciones de acoso

	Frecuencia			
	Siempre	Casi siempre	Nunca	NS/NC
Se le dificulta la comunicación	0	5	476	145
Asignación de tareas humillantes	0	1	509	116
No se le asignan tareas	2	2	509	113
Recibe amenazas	0	3	480	143
Recibe presiones para aumentar la productividad	7	9	421	189
Agresión física	0	0	532	94
Acoso sexual	0	0	543	83

Fuente: Elaboración propia.

5.1.5.3. Obstáculos para el ejercicio del derecho sindical y el derecho de huelga

No poder ejercer el derecho de afiliarse a un sindicato y/o el derecho de huelga, son privaciones que se conforman como señas de identidad en la precariedad laboral. Entre las personas encuestadas que están actualmente trabajando o han trabajado en los últimos doce meses -que son 556-, 43 afirman estar afiliadas a un sindicato. Es un porcentaje mínimo, que resulta sorprendente, siendo los sindicatos, las organizaciones que luchan o deben luchar por las trabajadoras y trabajadores, y en las que éstos deben apoyarse. Pero lo más llamativo es que 26 encuestados señalan que han encontrado obstáculos para afiliarse a un sindicato por parte de la empresa, más del 50%. Así mismo, ante la cuestión sobre el impedimento por parte de la empresa de ejercer el derecho de huelga, han sido 30 personas las que han respondido afirmativamente.

5.2. Índice de Precariedad Laboral (IPL)

Si consideramos la muestra completa, procedente de la encuesta, tenemos la siguiente distribución por niveles de precariedad, tal y como muestra la tabla 37. Los mayores porcentajes se obtienen en los casos de precariedad extrema (27,46%) y media (25,70%). En definitiva, casi las tres cuartas partes de la población (73,41%) se consideran con un nivel medio o superior. En cambio, casi una décima parte de la población (8,98%) no se considera precaria.

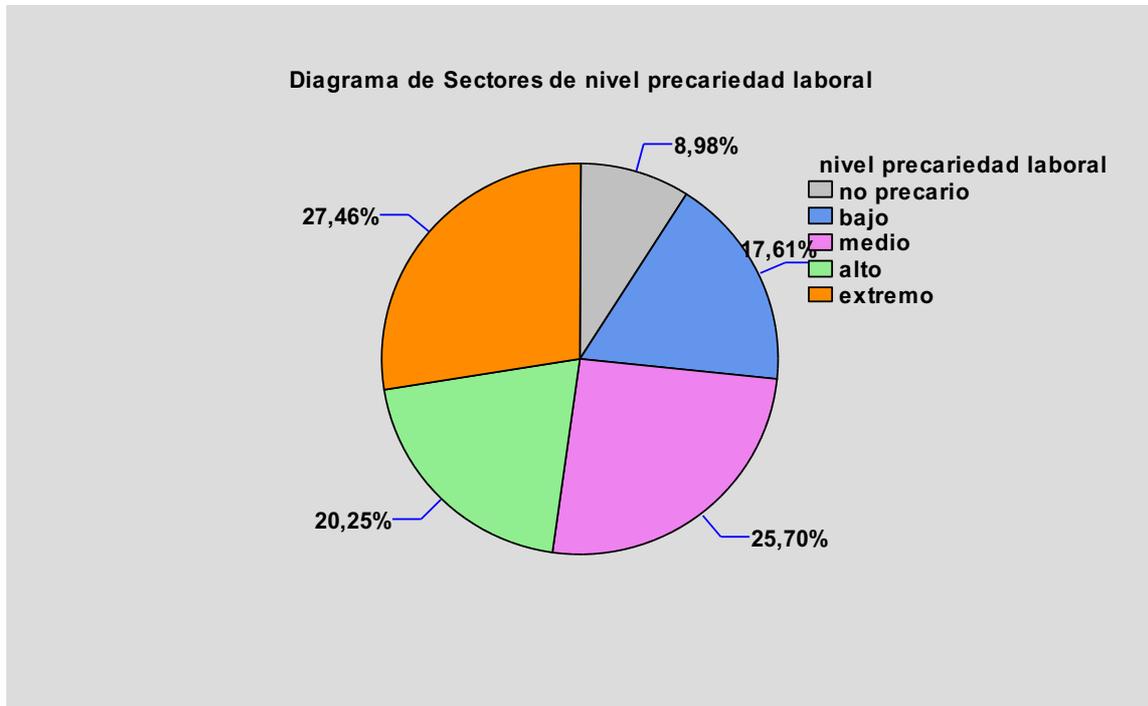
Tabla 37. Distribución de precariedad

Clase	Estrato	Frecuencia porcentual
1	no precario	8,98%
2	bajo	17,61%
3	medio	25,70%
4	alto	20,25%
5	extremo	27,46%

Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 3 nos ayuda a visualizar esta distribución.

Gráfico 3. Distribución de precariedad



Fuente: Elaboración propia.

Transformando esta distribución en una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 implica “No precario” y 5 “Extremo”, se obtendría una media de 3,40 puntos indicativa de un nivel medio-alto en la ciudad de Jerez de la Frontera.

5.2.1. Niveles de precariedad según sexo en Jerez de la Frontera

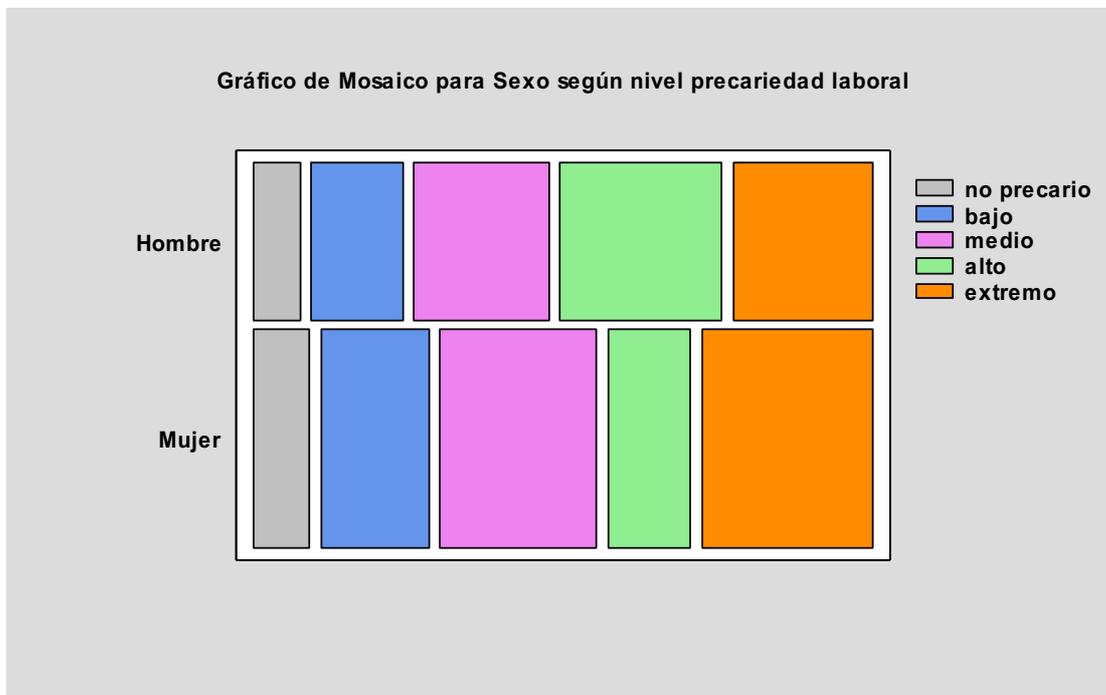
La tabla 38 y el gráfico 4 muestran la distribución de frecuencias por sexo en cuanto a la precariedad laboral. En ella se comprueba que las mujeres sufren más la precariedad que los hombres, siendo superior en todos los tramos salvo en el nivel “Alto”. En ella se comprueba que la mujer tiene una mayor tasa de precariedad extrema que el hombre.

Tabla 38. Tabla de frecuencias para la variable sexo por nivel precariedad laboral

	no precario	bajo	medio	alto	extremo	Total por fila
Hombre	19	38	56	67	58	238
	3,35%	6,69%	9,86%	11,80%	10,21%	41,90%
Mujer	32	62	90	48	98	330
	5,63%	10,92%	15,85%	8,45%	17,25%	58,10%
Total por columna	51	100	146	115	156	568
	8,98%	17,61%	25,70%	20,25%	27,46%	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4. Distribución de la variable sexo por nivel precariedad laboral



Fuente: Elaboración propia.

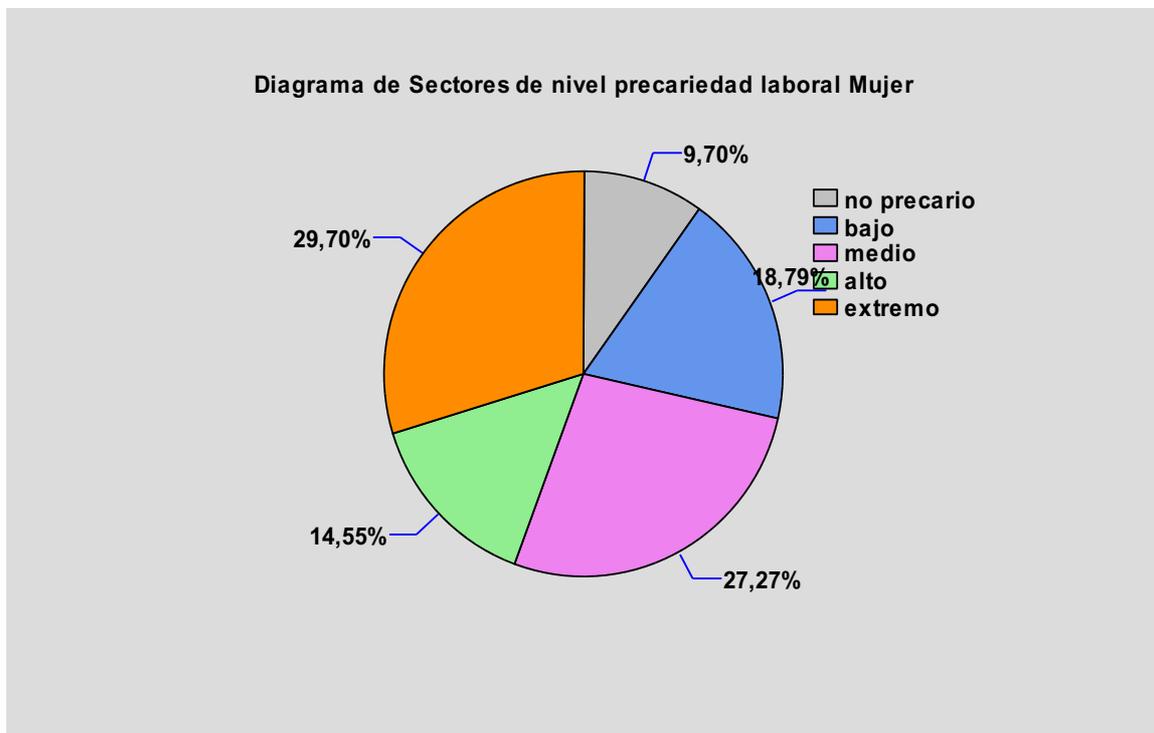
Si observamos con detenimiento el caso del valor “Mujer” para la variable sexo, obtenemos la siguiente tabla 39 así como en el gráfico 5. En la misma se comprueba que la precariedad de este colectivo alcanza un nivel medio o superior para un 71.52% de los casos. Transformando estos valores en la escala de Likert de 5 puntos antes descrita, se obtendría una media de 3,36 puntos indicativa de un nivel medio-alto para este colectivo.

Tabla 39. Tabla de frecuencias del nivel precariedad laboral para las mujeres

Clase	Valor	F. Absoluta	F.Relativa	F.Acumulada	F.Rel. Acum.
1	no precario	32	0,0970	32	0,0970
2	bajo	62	0,1879	94	0,2848
3	medio	90	0,2727	184	0,5576
4	alto	48	0,1455	232	0,7030
5	extremo	98	0,2970	330	1,0000

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5. Distribución del nivel de precariedad para las mujeres



Fuente: Elaboración propia.

Si nos centramos en el caso del valor “Hombre” para la variable sexo, obtenemos la siguiente tabla 40 y su representación en el gráfico 6. En ella se comprueba que su precariedad alcanza un nivel medio o superior para un 76,05% de los casos, casi 5 puntos más que en las mujeres. Transformando estos valores en una escala de Likert de 5 puntos, se obtendría una media de 3,45 puntos indicativa de un nivel medio-alto para este colectivo, y casi 1 décima superior a la de las mujeres.

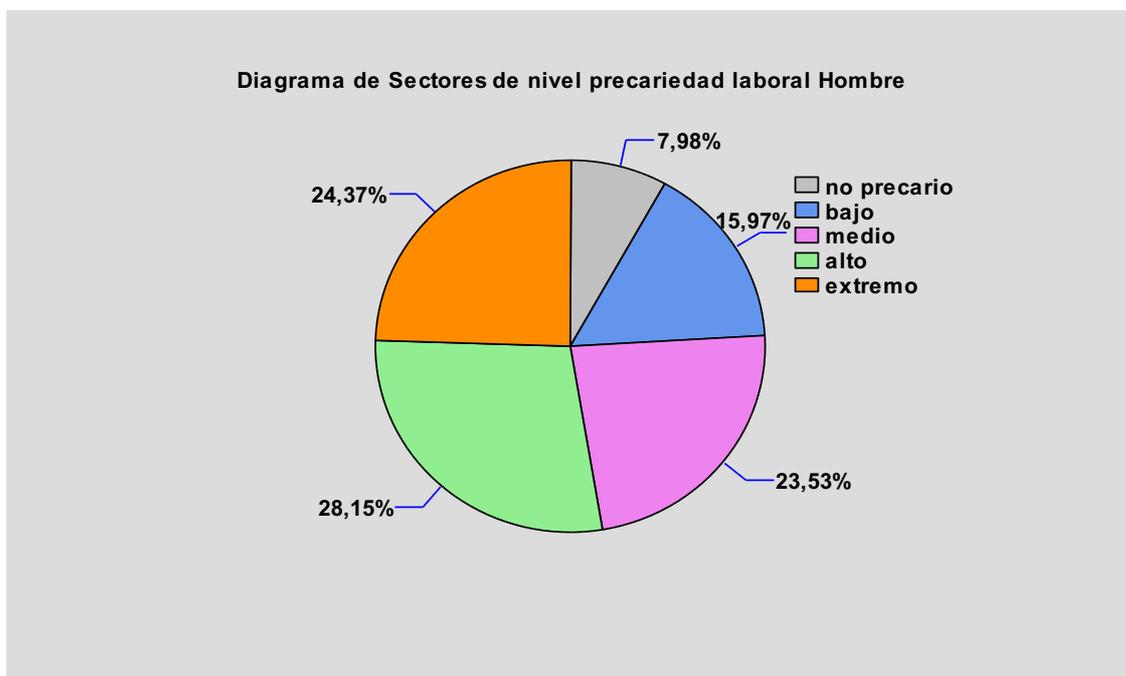
Del mismo modo, el nivel de no precariedad es 1,72% menor que en el caso de las mujeres.

Tabla 40. Tabla de frecuencias del nivel precariedad laboral para los hombres

Clase	Valor	F. Absoluta	F.Relativa	F.Acumulada	F.Rel. Acum.
1	no precario	19	0,0798	19	0,0798
2	bajo	38	0,1597	57	0,2395
3	medio	56	0,2353	113	0,4748
4	alto	67	0,2815	180	0,7563
5	extremo	58	0,2437	238	1,0000

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6. Distribución del nivel de precariedad para los hombres.



Fuente: Elaboración propia.

5.2.2. Niveles de precariedad según edad en Jerez de la Frontera

La tabla 41 y el gráfico 7 muestran la distribución de frecuencias por edad con respecto a la precariedad laboral. En ellos se comprueba que el grupo comprendido entre los 36 y 45 años de edad es el más afectado por esta problemática.

Al aplicar una escala de Likert a esta distribución, se aprecia una disminución del indicador al pasar de 3,67 puntos para los jóvenes entre 16 y 24 años hasta 3 puntos para los mayores de 65. La valoración sería 3,48 puntos para los encuestados entre 25 y 35 años, 3,40 puntos para los que están entre 36 y 45, y 3,26 puntos para los que tienen

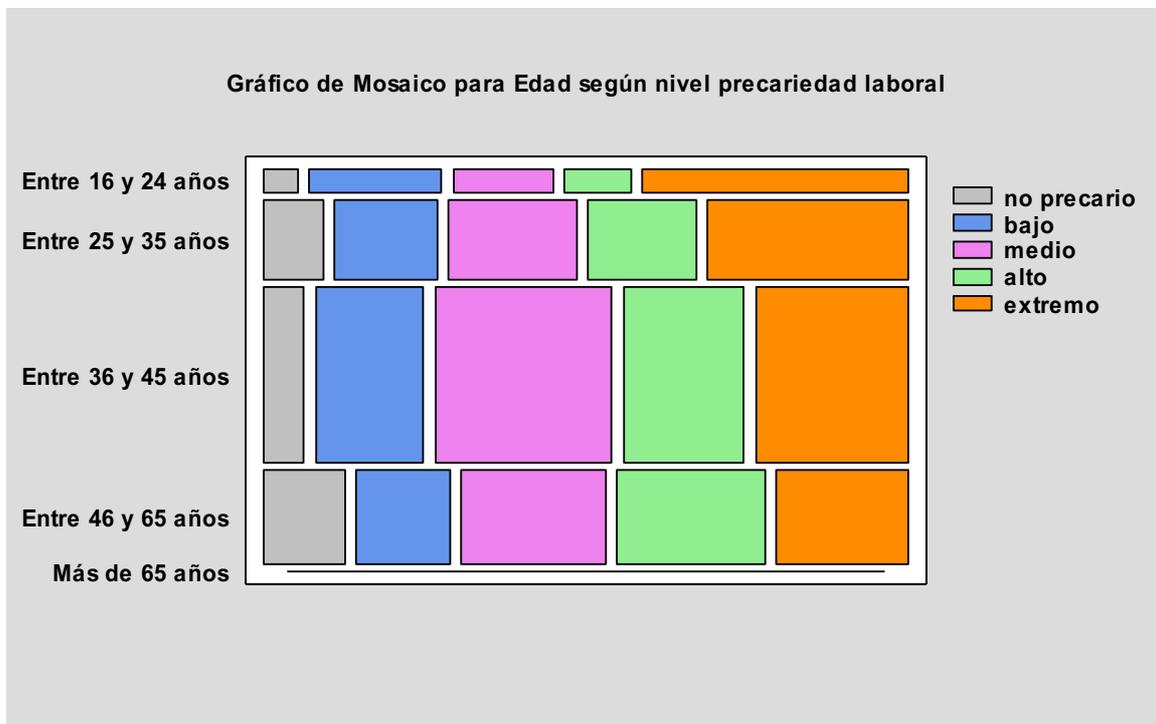
entre 46 y 65. Además, en el gráfico se comprueba que el nivel de precariedad extrema es menor a medida que aumenta el tramo de edad.

Tabla 41. Tabla de frecuencias por nivel precariedad laboral por edad

	no precario	bajo	medio	alto	extremo	Total por Fila
Entre 16 y 24 años	2	8	6	4	16	36
	0,35%	1,41%	1,06%	0,71%	2,82%	6,35%
Entre 25 y 35 años	12	21	26	22	41	122
	2,12%	3,70%	4,59%	3,88%	7,23%	21,52%
Entre 36 y 45 años	18	48	79	54	68	267
	3,17%	8,47%	13,93%	9,52%	11,99%	47,09%
Entre 46 y 65 años	19	22	34	35	31	141
	3,35%	3,88%	6,00%	6,17%	5,47%	24,87%
Más de 65 años	0	0	1	0	0	1
	0,00%	0,00%	0,18%	0,00%	0,00%	0,18%
Total por Columna	51	99	146	115	156	567
	8,99%	17,46%	25,75%	20,28%	27,51%	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7. Distribución del nivel de precariedad laboral por edad.



Fuente: Elaboración propia.

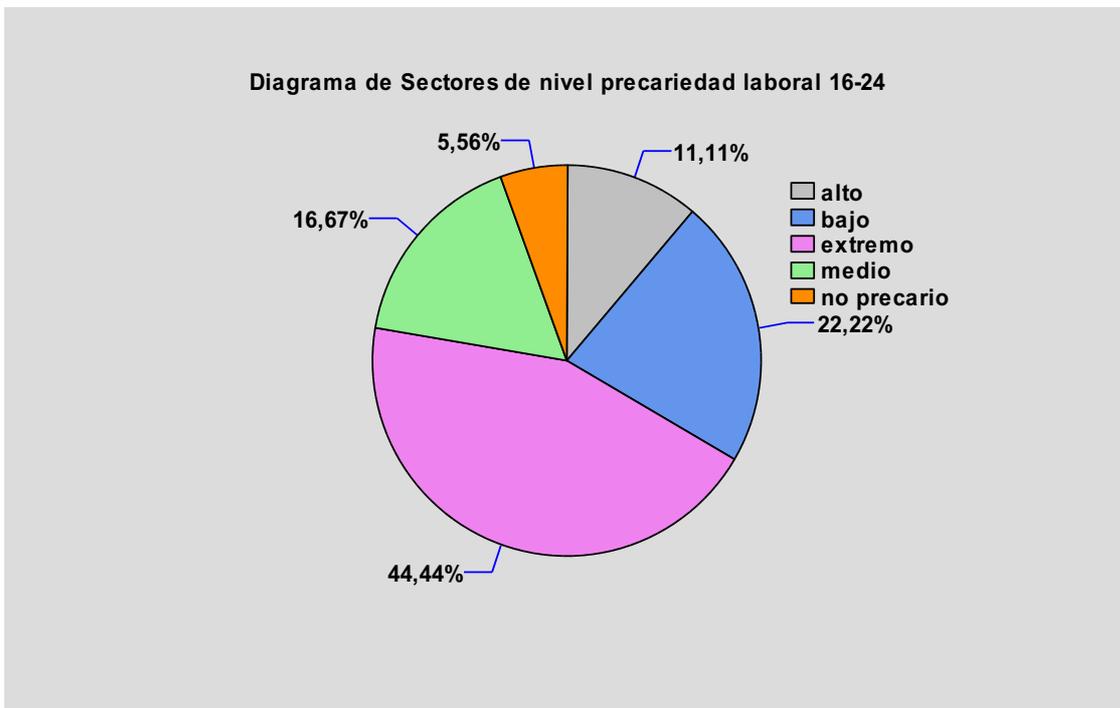
Entramos en cada uno de los tramos por separado, obteniendo en primer lugar que un 71,8% de los encuestados con entre 16 y 24 años reconocen estar o haber sufrido una situación de precariedad, tal y como recoge la tabla 42 y el gráfico 8.

Tabla 42. Tabla de frecuencias del nivel precariedad laboral para el intervalo de edad de 16-24 años

Clase	Valor	F. Absoluta	F.Relativa	F.Acumulada	F.Rel. Acum.
1	no precario	2	0,0556	2	0,0556
2	bajo	8	0,2222	10	0,2778
3	medio	6	0,1667	16	0,4444
4	alto	4	0,1111	20	0,5556
5	extremo	16	0,4444	36	1,0000

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8. Distribución de frecuencias del nivel precariedad laboral para el intervalo de edad de 16-24 años



Fuente: Elaboración propia.

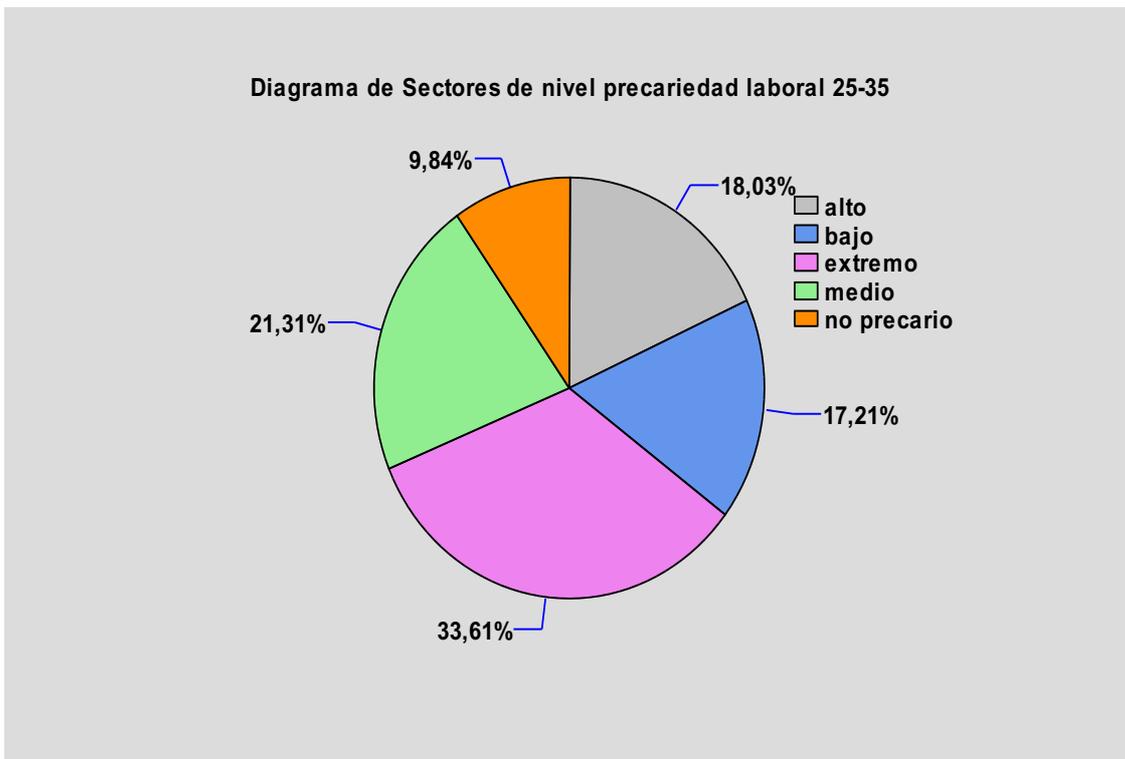
Del mismo modo, para el intervalo de encuestados de entre 25 y 35 años, un 72,93% aseguran estar en situación de precariedad a nivel medio o superior según aparece en la tabla 43 y el gráfico 9.

Tabla 43. Tabla de frecuencias del nivel precariedad laboral para el intervalo de edad de 25-35 años

Clase	Valor	F. Absoluta	F.Relativa	F.Acumulada	F.Rel. Acum.
1	no precario	12	0,0984	12	0,0984
2	bajo	21	0,1721	33	0,2705
3	medio	26	0,2131	59	0,4836
4	alto	22	0,1803	81	0,6639
5	extremo	41	0,3361	122	1,0000

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9. Distribución de frecuencias del nivel precariedad laboral para el intervalo de edad de 25-35 años



Fuente: Elaboración propia.

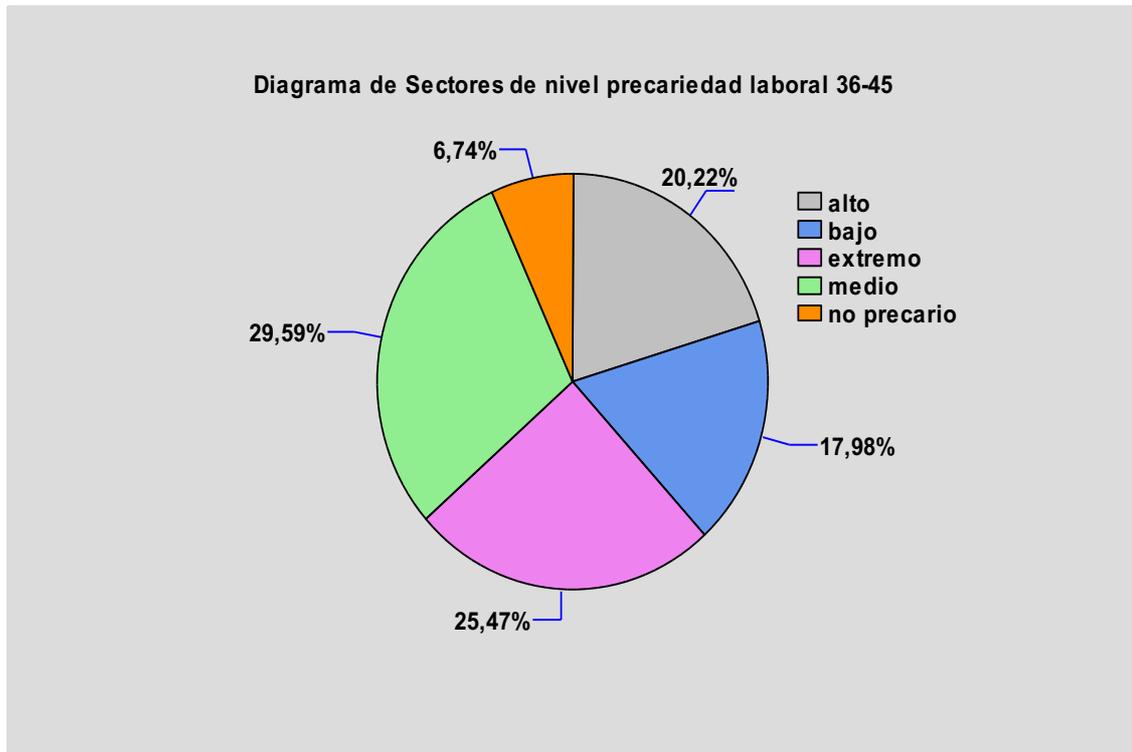
Como recogen la tabla 44 y el gráfico 10, un 75,28% de los encuestados entre 36 y 45 años dice estar en situación de precariedad media o superior.

Tabla 44. Tabla de frecuencias del nivel precariedad laboral para el intervalo de edad de 36-45 años

Clase	Valor	F. Absoluta	F.Relativa	F.Acumulada	F.Rel. Acum.
1	no precario	18	0,0674	18	0,0674
2	bajo	48	0,1798	66	0,2472
3	medio	79	0,2959	145	0,5431
4	alto	54	0,2022	199	0,7453
5	extremo	68	0,2547	267	1,0000

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10. Distribución de frecuencias del nivel precariedad laboral para el intervalo de edad de 36-45 años



Fuente: Elaboración propia.

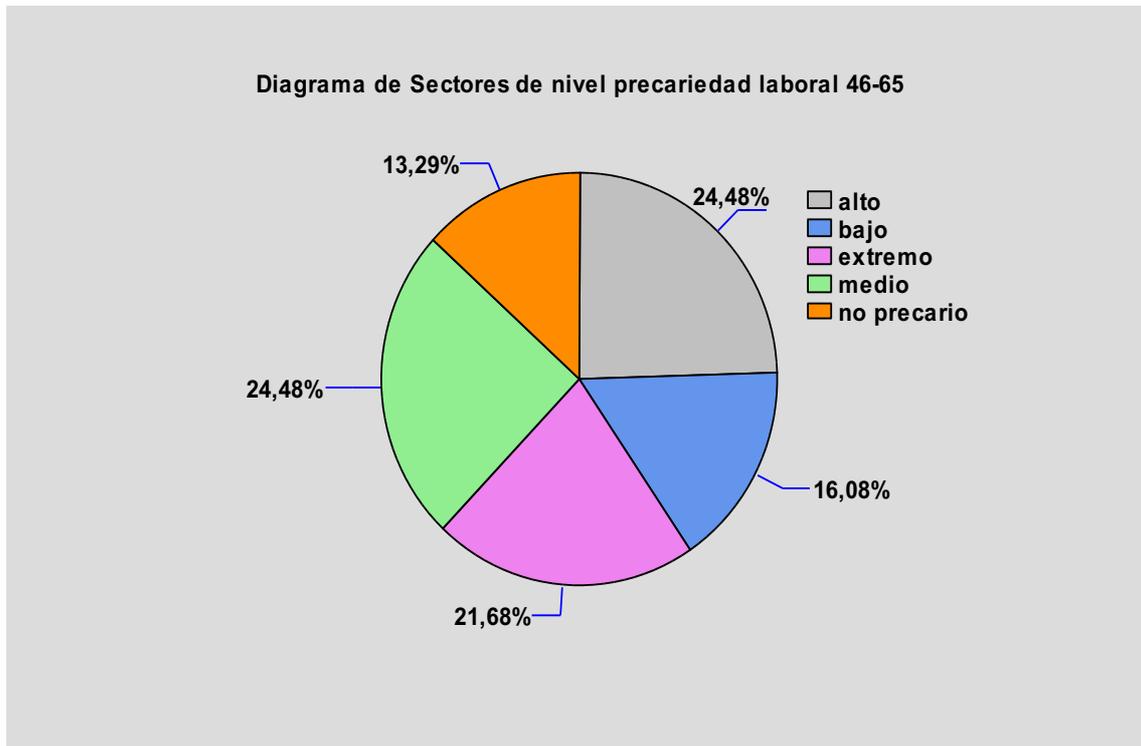
Por último, la tabla 45 y el gráfico 11 muestran que entre 46 y 65 años, un 70,64% asegura estar en un nivel de precariedad medio o superior.

Tabla 45. Tabla de frecuencias del nivel precariedad laboral para el intervalo de edad de 46-65 años

Clase	Valor	F. Absoluta	F.Relativa	F.Acumulada	F.Rel. Acum.
1	no precario	19	0,1329	19	0,1329
2	bajo	23	0,1608	42	0,2937
3	medio	35	0,2448	77	0,5385
4	alto	35	0,2448	112	0,7832
5	extremo	31	0,2168	143	1,0000

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11. Distribución de frecuencias del nivel precariedad laboral para el intervalo de edad de 46-65 años



Fuente: Elaboración propia.

5.2.3. Niveles de precariedad según nivel de estudios en Jerez de la Frontera

La tabla 46 y el gráfico 12 muestran la distribución de frecuencias por nivel de estudios en cuanto a la precariedad laboral. En el gráfico se comprueba que a medida que aumenta el nivel de estudios el nivel de precariedad laboral extrema disminuye.

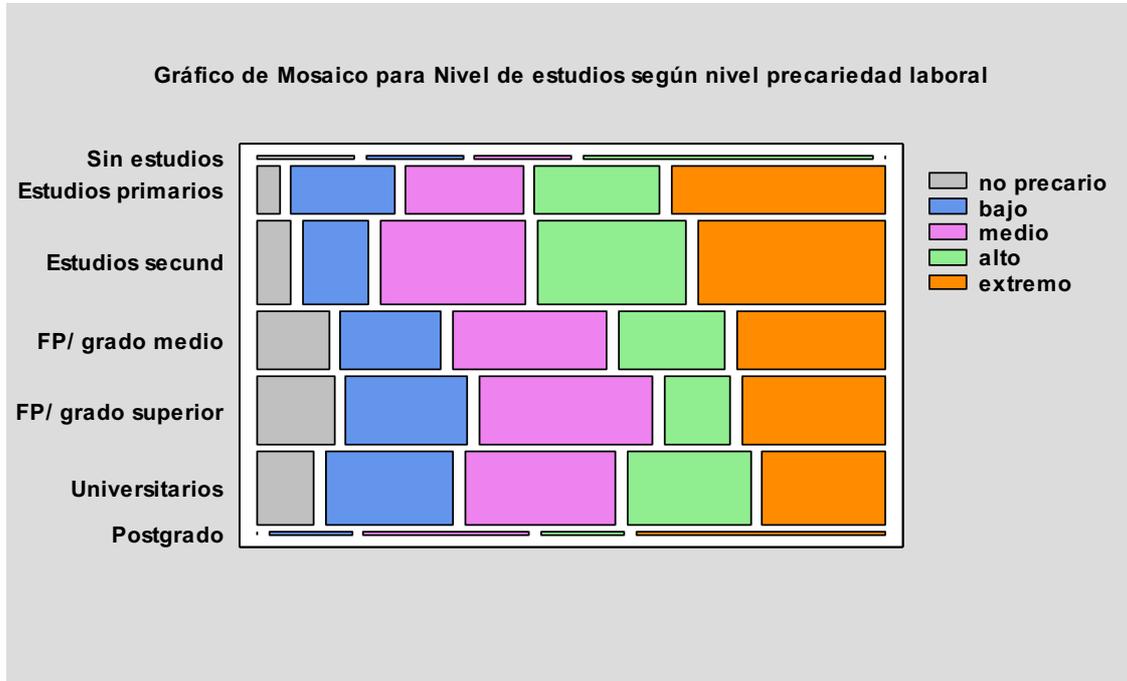
Además, de acuerdo con este criterio de clasificación, son aquellos que tienen un nivel de estudios secundarios (20,46%) los que más reconocen tener un nivel de precariedad medio o superior. En el resto de categorías, se alcanza un porcentaje menor oscilando entre un 10,93% de estudios primarios y un 14,82% de estudios universitarios. Sin estudios y post-grado tienen una presencia testimonial en la muestra.

Tabla 46. Frecuencias para nivel de estudios por nivel precariedad laboral

	no precario	bajo	medio	alto	extremo	Total por Fila
Sin estudios	1	1	1	3	0	6
	0,18%	0,18%	0,18%	0,53%	0,00%	1,06%
Estudios primarios	3	14	16	17	29	79
	0,53%	2,47%	2,82%	3,00%	5,11%	13,93%
Estudios secundarios	8	16	35	36	45	140
	1,41%	2,82%	6,17%	6,35%	7,94%	24,69%
Técnico (FP)/módulo grado medio	12	17	26	18	25	98
	2,12%	3,00%	4,59%	3,17%	4,41%	17,28%
Técnico (FP)/módulo grado superior	15	24	34	13	28	114
	2,65%	4,23%	6,00%	2,29%	4,94%	20,11%
Universitarios	12	27	32	26	26	123
	2,12%	4,76%	5,64%	4,59%	4,59%	21,69%
Postgrado	0	1	2	1	3	7
	0,00%	0,18%	0,35%	0,18%	0,53%	1,23%
Total por Columna	51	100	146	114	156	567
	8,99%	17,64%	25,75%	20,11%	27,51%	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12. Distribución de frecuencias para nivel de estudios por nivel precariedad laboral



Fuente: Elaboración propia.

5.3. Análisis de los grupos de discusión: representaciones sobre el empleo de personas de clase trabajadora en situación de precariedad

A partir de la técnica del grupo de discusión ha sido posible conocer el modo en que la clase obrera precarizada percibe el empleo, incluyendo las condiciones laborales en diferentes sectores, las causas de la precariedad, las consecuencias personales de la baja calidad del empleo, las relaciones con el empresariado y el papel de los sindicatos. Se han realizado cuatro grupos de discusión con personas de cuatro grupos de sectores especialmente relevantes en la economía local de Jerez de la Frontera: industria, servicios, construcción y hostelería-comercio.

Las personas participantes habían trabajado en dichos sectores en situaciones de precariedad y vulnerabilidad. Un elemento común a muchas de ellas es que, debido a la alta temporalidad (y estacionalidad en los casos de la hostelería, comercio, agro-industria o bodegas), la frontera entre empleo y desempleo se desdibuja. Al no encontrar empleo estable y de calidad, estas personas se ven obligadas a alternar periodos de actividad laboral y periodos de desempleo. Muchas se encontraban desempleadas en el momento de realización del grupo de discusión, por lo que sus

percepciones, vivencias y expectativas estaban marcadas tanto por el empleo que habían tenido como por la falta de empleo. Además, como se verá más adelante, la existencia de elevadas tasas de desempleo en la ciudad tiene un efecto determinante sobre las condiciones laborales de los asalariados, pues el poder empresarial aumenta en relación al poder de los trabajadores en el mercado de trabajo.

5.3.1. Condiciones laborales en sectores de la economía jerezana: narrativas de la precariedad

Un elemento común a las vivencias y narraciones de las personas participantes en los grupos de discusión es la proliferación de la precariedad, de un empleo de baja calidad, en diferentes sectores de la economía jerezana. Alta temporalidad, bajos salarios, discriminación por razón de género, despidos arbitrarios, abuso empresarial, falsos autónomos, fraude en la cotización a la seguridad social, interminables jornadas de trabajo, impago de horas extraordinarias, imposibilidad de disfrutar de vacaciones, irregularidades en materia de descanso semanal y jornada, o contratación en fraude de ley, son prácticas extremadamente frecuentes. Ningún participante de los grupos de discusión podía afirmar que su trayectoria laboral estaba exenta de varios de dichos problemas.

La forma en que la precariedad laboral aparece en unos sectores y otros, no obstante, es diferente. Las personas participantes del sector de la construcción, por ejemplo, pusieron mucho énfasis en cómo la precariedad significaba mucha menor seguridad en el empleo. En la siguiente conversación se denuncia que las empresas no suelen facilitar los Equipos de Protección Individual:

Bruno: (...) Yo aquí en Andalucía no veo yo las empresas que den tanta ropa, tanto uniforme, tanto material de seguridad. Para que saliera una ley nueva de seguridad. Las obras y demás sí dan muchos cursillos, pero no te dan tantos elementos de seguridad. Te dan el cursillo, pero después llegas a la obra y el casco te lo tienes que buscar. Tienes que buscar las botas. Te tienes que buscar el chaleco. Si para ser gruista, el gruista no está rompiendo las normas de seguridad

(De fondo): Ahí está...

Bruno: Y después ve para Madrid, para una obra, y van todo el mundo como los playmobil (Grupo de discusión 4, sector construcción).

En el sector de la hostelería, en cambio, se destacaba la devaluación del trabajo por la contratación de personal sin cualificación. Los y las participantes, en cambio, reivindican que el trabajo requiere una cualificación y que ésta no es valorada por el empresario.

Javier: Por ejemplo, camarero puede ser cualquiera. Lo meten ahí. Camarero puede ser tu primo, tu prima.

Candela: Pero vamos, que yo estaba de cocinera, yo estaba de cocinera, estaba de camarera, estaba en barra. Que yo estaba en todos sitios, y a mí yo estaba contratada como ayudante de camarero. Y yo era la camarera, la cocinera. Cuando se iba de vacaciones el camarero, yo estaba de camarera. Cuando se iba el de la barra, pues estaba en la barra. ¿Me entiendes? Que yo hacía todo y estaba como ayudante de camarero. Es decir, que encima ni como camarera o cocinera, sino como ayudante.

Antonio: Yo por ejemplo tengo la suerte de estar trabajando de cocinero que es lo mío. Pero lo que dices tú de por ejemplo de cocinero o camarero puede ser mi tía o... Pero no es lo mismo ser camarero que buen camarero, y va a cobrar lo mismo el buen camarero que cualquier camarero.

Candela: Y todo el mundo no sirve estar de cara al público.

Antonio: Y no, y que luego el servicio que te dan. ¿No? El servir mesas. Es que son muchas cosas, son muchas cosas... y atender al cliente, saber el menú de la carta, saber ponérsela al cliente (Grupo de discusión 2, sector hostelería-comercio).

Los bajos salarios, por su parte, están presentes en todos los sectores. El incumplimiento de los convenios colectivos o la legislación en materia salarial (Salario Mínimo Interprofesional) es una práctica muy extendida junto a la infra-cotización a la seguridad social, aunque posiblemente estos problemas sean más agudos en el sector de los cuidados (un sector que se desarrolla en buena medida en el ámbito de la economía informal y está altamente feminizado). En el siguiente extracto del grupo de discusión 2, una cuidadora afirmaba cobrar 2,5 euros por hora cuidando enfermos terminales en un domicilio. Mientras unas participantes lo consideraban inaceptable, otras lo veían justificado. Una trabajadora, Rocío, de 46 años, argumentaba que con la prestación de su padre con quien convivía no les alcanzaba para vivir:

Carla: ¿Y por cuatro horas te daba a ti 10 euros? ¿Y tú aceptabas esas condiciones?

Rocío: No tenía otra cosa. No tenía nada. Entre no tener nada y tener eso...

Susana: Es que si no tienes nada...

Patricia: Pero a 2,5 no te compensa el ir por tan pocas horas, ¿no?

Susana: Pero cuando no tienes nada...

Rosa: Pero tú vives con tu padre, ¿no?

Rocío: Sí, pero mi padre tiene una paguita de enfermedad.

Carla: Pero tú tienes tu casa para vivir y comer coméis los dos, aunque sea una tortillita a la francesa.

Rocío: Sí, pero con una paguita de enfermedad no llega. Con una paga de enfermedad no llegas a final de mes. No llegas (Grupo de discusión 2, sector servicios).

En el sector de la hostelería, es frecuente que los trabajadores trabajen “en negro” (sin dar de alta a la Seguridad Social) o cotizando por muchas menos horas que las reales. Además, en numerosos establecimientos se paga a un precio por hora, sin establecer claramente horarios y número de horas por jornada:

“Esto te pagan por horas. Y si tú vas a trabajar y no hay gente pues te mandan para tu casa. Y si tú echas una semana 20 horas, pues te pagan a 4,50 o 5 euros, que es lo que pagan ahora” (Candela, grupo de discusión 3, sector hostelería-comercio).

En relación con la modalidad contractual. Susana, becaria que realiza trabajos administrativos durante tres meses al año con un salario de 343 euros por una jornada de 25 horas semanales en una administración pública, afirma que “sale más barato poner a becarios” que realizar contratos regulados. Otras personas formulaban su protesta por el abuso de la contratación temporal, y la incertidumbre que generaba en los trabajadores, pues el empresario podía rescindir el contrato en el momento en que quisiera.

En efecto, el poder empresarial se manifiesta, ante todo, en el acceso al empleo y en la extinción de la relación laboral. En este sentido, muchos testimonios apuntan a la arbitrariedad con la que han sido despedidas las personas participantes: “yo me he ido con una mano delante y otra detrás”, sentenciaba un trabajador de la hostelería. Una trabajadora de un geriátrico afirmaba haber sido despedida sencillamente por haber tirado una fruta podrida que estaba en la habitación de una usuaria. Un trabajador de la industria comentaba haber sido despedido sencillamente por preguntar cómo se remuneraba un puesto de mayor responsabilidad que se le estaba ofreciendo. Un empleado de una cadena de hoteles explicaba que durante años ningún trabajador solicitó la indemnización por despido por miedo a no volver a ser llamado para trabajar. En definitiva, los relatos de los grupos de discusión reflejan que la precariedad laboral está instalada, aunque con diferentes grados, en todos los sectores productivos. Esta precariedad se manifiesta en múltiples dimensiones de las relaciones laborales y, como se verá más adelante, tiene importantes consecuencias sobre las vidas personales y familiares de la clase trabajadora.

5.3.2. Visiones sobre la calidad del empleo

A la cuestión de cómo es un empleo de calidad, las personas participantes en los grupos de discusión dieron respuestas diferentes. En buena medida las respuestas dependían de las carencias principales de la persona y de las características del sector en el que trabajaban.

Las mujeres del grupo de discusión del sector servicios pusieron énfasis en el respecto del convenio y en la cotización a la Seguridad Social por las horas trabajadas. Los trabajadores de la construcción pusieron el acento en los bajos salarios, la falta de medidas de seguridad y la infra-cotización a la Seguridad Social. Los y las participantes de la industria destacaron especialmente los bajos salarios, la temporalidad y, en algunos casos, el empleo informal. Los y las trabajadores del grupo de comercio-hostelería subrayaron los bajos salarios de sus sectores y los fraudes en la infra-cotización.

Pero lejos de existir consenso, las nociones de empleo de calidad y empleo precario eran objeto de debate en el seno de los grupos de discusión. Mientras unas participantes afirmaban que el salario estipulado en convenio era insuficiente, otras lo consideraban adecuado. Mientras unas señalaban que 900 euros de salario es adecuado, otras consideraban que lo adecuado era entre 1.200 y 1.600 euros.

Asimismo, algunas personas precarizadas incluían nuevas dimensiones sobre la calidad del empleo: como la conciliación entre la vida laboral y la familiar, la auto-realización, el sentirse valorado, o el derecho a disfrutar vacaciones, entre otras cuestiones.

De este modo, a pesar de las diferencias encontradas, reuniendo las características atribuidas al empleo de calidad en el conjunto de participantes de los cuatro grupos de discusión, ha sido posible construir un sistema de oposiciones binarias (Duvall, 1982).

Este sistema sirve de coordenadas a través de los cuales los sujetos categorizan y valoran las relaciones laborales. La siguiente tabla muestra este sistema de oposiciones binarias:

Tabla 47. Sistema de oposiciones binarias entre empleo de calidad y empleo precario

Empleo de calidad	Empleo precario
Respeto de convenio colectivo	Incumplimiento del convenio
Cotizar a jornada completa/jornada realizada	No cotizar/cotizar menos horas que las trabajadas
Abono de horas extra	No abono horas extraordinarias
Salario aceptable	Salario bajo/insuficiente
Sentirte valorado	No sentirte valorado
Sentirte realizada	Sentirte frustrado
Donde a ti te gusta	Desmotivación
Disfrute de vacaciones remunerada	No derecho a vacaciones
Conciliación vida familiar y laboral	No conciliación
Salud laboral	Enfermedad laboral
Seguridad	Peligrosidad/inseguridad

Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo este modelo es posible identificar las distintas dimensiones que los sujetos atribuyen a la calidad del empleo. Estas dimensiones son: respeto a la negociación colectiva, cumplimiento de la cotización a la Seguridad Social, pago por las horas realizadas, salario, sentirse valorado y realizado, motivación, vacaciones, conciliación, salud y elementos de seguridad. La importancia atribuida a cada una de estas dimensiones dependerá de la experiencia de la persona y de las prácticas empresariales predominantes en el sector en el que trabaje.

5.3.3. Relaciones con el empresariado: entre el conflicto y la asunción del discurso del emprendimiento

Las personas precarizadas son plenamente conscientes del conflicto entre capital y trabajo. Fruto de ello es que en todos los grupos de discusión se apuntó a las altas tasas de desempleo para explicar la devaluación del trabajo. El siguiente testimonio de una trabajadora del sector de la hostelería ejemplifica un argumento repetido en todos los grupos de discusión:

“El problema es que hay tanto paro. Entonces tú, pues te sale un trabajo y dices: ‘Venga, yo trabajo porque me hace falta’ (...) pero claro, como te ponen las condiciones que te ponen, que son precarias, como a ti te hace falta, lo aceptas. Entonces tenemos la culpa nosotros, pero también es lo que hay” (Candela, grupo de discusión 3, sector comercio-hotelería).

El extracto de Candela, asimismo, ilustra la tensión entre agencia y estructura a la hora de buscar responsables de los problemas. Afirma que “tenemos la culpa nosotros” (los trabajadores), aunque matiza que “es lo que hay” (son condiciones impuestas por estructuras socio-económicas externas y la imposición empresarial).

La competencia por los puestos de trabajo es tan grande que el poder empresarial se ve multiplicado en la medida en que el poder social de negociación de la clase trabajadora se ve seriamente disminuido. En este contexto defender los derechos laborales y sociales es percibido como algo imposible. La siguiente trabajadora entiende la falta de poder de negociación en términos de “dignidad” personal a la que tiene que renunciar:

“El problema del tema del trabajo de la precariedad, básicamente es que tenemos mucha gente para un mismo puesto. Entonces tú sabes que si no haces algo va a venir otro detrás que lo va a hacer. Si te quieren bajar el sueldo o te quieren decir o te quieren poner más horas o lo que sea, o lo aceptas o sabe que va a haber otra persona detrás que lo va a hacer por ti. O sea, tú te puedes poner muy digno. A mí eso me hace mucha gracia, la gente que empieza con el tema de la dignidad... Y yo lo entiendo. Yo también quiero ser digna y quiero tener mis derechos y todo eso, pero tengo do hijos que tienen que comer y me da igual la dignidad y me da igual todo. Quiero trabajar, tener un sueldo y nada más” (Rosa, 39 años, grupo de discusión 2, sector servicios).

El sentimiento de explotación y la existencia de conflicto aflora en los discursos de trabajadores y trabajadoras precarizados en numerosas ocasiones. Marta, trabajadora en la industria alimentaria de 52 años, lo expresa en términos de regalar tu vida:

“Yo no regalo mi vida. Que tú la regalas, porque cuando a ti no te dan lo que mereces y no tienes un contrato como te mereces, tú estás dándole beneficios a otros” (Marta, 52 años, grupo de discusión 1, sector industria).

María, trabajadora del comercio de 32 años, explicaba elocuentemente el malestar que le generaba trabajar en condiciones precarias mientras su empleador obtenía importantes dividendos y ampliaba el negocio:

“Montan imperios a base de los trabajadores, porque dices tú: ‘Quillo, que estás aquí racaneando por 200 euros y está abriendo una tienda más grande para meter a seis tías. Y estás abriendo otra en no sé dónde. Y me estoy enterando que tienes un montón de propiedades, y me estoy enterando...’ Y, claro, y me está racaneando a mí por 200 asquerosos y míseros euros y no me da las vacaciones” (María, 32 años, grupo de discusión 3, comercio-hostelería).

Un trabajador de la hostelería, que había sido encargado en el establecimiento de una cadena de comida rápida, explicaba cómo desde la gerencia se le obligaba a desarrollar estrategias para aumentar la explotación a los trabajadores:

“He vivido de todo: de cómo tienes que apretar al personal; de que mandes trabajo para que terminen siempre 15 minutos más tarde; de que las horas después del cierre no se pagan, aunque los empleados salgan tarde; de poner a los empleados en contra [unos con otros]. De hecho, yo me fui de allí por ansiedad” (Juan, 31 años, grupo de discusión 3, comercio-hostelería).

La percepción clara del conflicto entre capital y trabajo, en algunos casos, lleva a las personas trabajadoras a enfatizar la necesidad de acción colectiva y la unidad de los trabajadores. Algunos trabajadores veteranos (mayores de 50 años) de la construcción y la hostelería mantenían un discurso más reivindicativo. Sin embargo, predominaba un planteamiento de resignación y de ausencia de poder, que convertía la acción colectiva en un arma poco eficaz. Federico, por ejemplo, trabajador de la construcción, explicaba que la huelga no es un recurso factible debido al miedo al despido entre la plantilla:

“Pues la huelga, en principio, en cuánto te plantean dos días de huelga seguidos, la patronal te viene diciendo que el tercer día como no entréis os quedáis en la calle. Y el primer día siempre esta reunión al vocal sindical, pero después al tercer día se quita de en medio porque no quiere ir a la calle. Y entonces los que tenemos un poquito más de genio y un poquito más de carácter incluso algunos hemos sido despedidos, incluido yo. Pero la verdad es que estamos acojonados porque es que a la hora de la verdad todo el mundo tira pa atrás. Porque cuando te ponen la amenaza d, si no trabajas te vas a quedar sin trabajo. El trabajo es dinero y el dinero hay que llegar a casa con él. Entonces estamos presionados por ahí” (Federico, grupo de discusión 4, sector construcción).

A pesar de la conciencia sobre el conflicto de clases, una parte del discurso propio del empresariado se encuentra muy arraigado entre los trabajadores precarizados. Esta es una de las manifestaciones de lo que Enrique Martín Criado (2014) denomina carácter contradictorio y ambivalente del discurso. La mayor parte de las personas participantes realizaban una distinción moral entre empresariado “bueno” y “malo”. Los buenos eran aquellos y aquellas que ofrecían empleo precario porque las empresas no daban beneficios. Los “malos” eran aquellos y aquellas que, a pesar de obtener importantes beneficios, mantenían en condiciones precarias a los trabajadores. El empresariado malo, según su visión, constituía la mayoría y el problema es que ante la situación de crisis ha querido mantener su alto nivel de vida recortando derechos a los trabajadores y trabajadoras:

José: (...) vivo como puedo. Tirando de lo que pueda, pero me acostumbro a eso. Hay empresarios que no se acostumbran a eso.

Marta: Claro, es que tienen un nivel que no quieren bajar el listón. No lo quieren bajar el listón. [Hay] Otros que sí lo bajan, pero muy pocos (...)

José: El empresario quiere más, más, más. Ese es el problema que tiene la mayoría. No todo. Entonces, pues al final el trabajador no te quepa la menor duda de que siempre va a tener la culpa el trabajador.

Daniel: Creo también que el problema es que el empresario no considera la idea de apretarse el cinturón (Grupo de discusión 1, sector industria).

Asimismo, el discurso del emprendimiento era compartido por numerosos participantes. Ante la falta de tejido productivo para ofrecer empleo, la única salida sería recurrir al auto-empleo. El siguiente extracto ilustra dichas representaciones:

José: Yo de todas formas pienso que hay de todo. Hay empresas buenas y empresa malas. Trabajadores buenos, trabajadores malos...

Marta: Evidentemente

José: De todas formas, como no se potencia el pequeño emprendedor. Aquí es así, es imposible. Es que no hay, es que no tenemos empresas. ¿Dónde vamos a trabajar? ¿Quién nos va a contratar?

Clara: De todas formas, cerca de donde vivimos, sitios que valgan la pena de verdad, contados.

José: Ni contaos, es que no hay. Porque dices, ¿qué empresas tenemos por aquí? ¿Qué hay? ¿Qué empresas hay en Jerez? (Grupo de discusión 1, sector industria).

No obstante, la conversación prosigue y aparece una confrontación entre José y Esmeralda. El primero justifica acciones del empresariado que perjudican al trabajador, la segunda, en base a su experiencia de explotación en la industria textil, contesta que esas dificultades no justifican las irregularidades que padecen las trabajadoras. Añade que ella quiere ser “empresaria”, pero que trataría de regularizar la situación de las trabajadoras y asegurar un salario aceptable a sus empleadas:

José: Y luego el empresario la situación que es muy precaria. Va buscando lo que tú decías: primero yo. Y el primero que quitas es al trabajador porque tiene que pagar los impuestos. Tiene que poner suministros. Te va quitando, te va quitando al trabajador. Su función es muy difícil.

Esmeralda: Entonces yo como me abra un taller mañana, y como conozco tanta muchacha que saben bordar, las meto, pero no las contrato. ¿Me entiendes? Y me denuncian. Sí, claro. Seguramente yo tengo la suerte que me cogen y te denuncian. Pueden llevar la gente 20 años y no lo coge, y a mí me coge a la primera. Yo me he formado. Yo quiero ser una mujer emprendedora, innovadora, que monte su empresa. Pero yo, yo le daría mi sitio esta mujer que

me estaba haciendo su trabajo. Yo le contrataría. Yo les pago, que algo ganaré. Seguro que algo ganaré. Pero como nos ponen tanto impedimento a la hora de empezar y como no podemos, como no tenemos recursos, pues otra vez donde estábamos. No podemos empezar. Van pasando los años y todas viendo que cumplimos años y te supera. Ya es que ya te entra gana de...

José: Es que es triste: o creas empresas o si no es que no hay. Si no hay empresa, no hay trabajo. Es que no hay. Que es lo que tú comentabas, lo que tú comentabas el que va a la vendimia un mes, el que va otro mes, que te contratan tres meses para... y no hay más (Grupo de discusión 1, sector industria).

A pesar de la conciencia del conflicto de clases existente, la penetración del discurso liberal entre la clase obrera precarizada se refleja, entre otras cuestiones, en sus opiniones sobre las opciones para crear puestos de trabajo y mejorar los existentes.

Para muchas personas participantes el problema radica en la enorme cantidad de impuestos que debe pagar el empresariado (especialmente la pequeña y mediana empresa), los altos costes de Seguridad Social que implica la contratación, y la ausencia de subvenciones para empleadores:

“Es que tienen que dar facilidades a las empresas. A las grandes y a las pequeñas. Mi marido el único tiempo que estuvo bien, tres años asegurado, fue cuando entró Aznar, que le dio un millón de pesetas a cada empresario que hacía a una persona fija. Yo veo a Aznar y digo: ‘¡Ay qué alegría hijo!’. Fue la única vez que estuvo mi marido asegurado” (Carla, 45 años, grupo de discusión 2, sector servicios).

Aunque con diferente forma, esta idea liberal de dar “facilidades al empresariado” ha aparecido en todos los grupos de discusión.

5.3.4. Vidas vulnerables: consecuencias personales de la precariedad

La principal consecuencia personal de la precariedad es que las personas trabajadoras y sus familias no tienen acceso al consumo. “Yo tengo, para no exagerarte, dos sujetadores. Y cuando tengo que lavarlos los dos me pongo un bikini para ir a la playa”, afirmaba Susana (Grupo de discusión 2, sector servicios). La falta de capacidad de consumo se convierte, además, en una medida de la falta de integración social de las personas con empleo precario. En el siguiente testimonio Miguel describe perfectamente la exclusión social que padece:

“Te estás dando cuenta de que todo lo que anuncian en el televisor, como el ordenador, el cochecito, la motito, te das cuenta de que esa vida no es para ti” (Miguel, 52 años, grupo de discusión 3, hostelería-comercio).

En este sentido, Susana añade que siente cierta envidia cuando ve a la gente yendo de compras: “Yo veo a las gentes que salen de las tiendas con sus bolsas de ropa. Tres o cuatro bolsas en cada brazo. Y van así [hace un gesto de cargar bolsas]. ¡Anda! ¡Mira qué bien!” (Grupo de discusión 2, sector servicios).

La falta de participación en el consumo es vivida de forma más dramática cuando no se pueden satisfacer las necesidades de consumo de hijos e hijas. Así lo explica Rosa: “Pero es que casi se sufre más teniendo hijos, porque es que no puedes darle muchas cosas que tú quieres” (Grupo de discusión 2, sector servicios). Esta cuestión generó debate en torno a las excursiones y material de hijas e hijos en las que muchas participantes manifestaron que la sociedad y el profesorado imponía gastos excesivos, principalmente en la “vuelta al cole”.

Otros testimonios apuntan al modo en que la precariedad afecta a las relaciones de pareja. El malestar generado por las dificultades económicas deteriora las relaciones de pareja. Los participantes del sector de la construcción, por ejemplo, atribuyen a la precariedad la causa de que se encuentren separados:

“Hoy en día todo el dinero de las casas, el 80 por ciento del sueldo, la comida, porque esta carísima, si tienes dos o tres hijos. Y ya la luz como está, la comunidad, el salir un día con tú mujer, si puedes salir. Ya cada día pues las parejas cada vez estamos más aisladas y tenemos más problemas. Nos enfrentamos más, pero por toda la incomodidad laboral que tenemos, la incomodidad social que tenemos, pero social, porque nos hacen estar incómodos en esta sociedad porque no tenemos como vivir, ni como seguir para adelante. Entonces tenemos un enfrentamiento diario con nuestras familias sin querer, y sin comerlo y sin beberlo, pero como que hay un malestar interno, todos los días desde que te levantas hasta que te acuestas, dentro de tu casa” (Federico, grupo de discusión 4, sector construcción).

Otro aspecto en el que afecta la precariedad es en las limitaciones para encontrar pareja. En el siguiente extracto, dos trabajadores de la hostelería que alternan desempleo y empleo, señalan cómo afecta a su auto-percepción y seguridad personal, limitando sus posibilidades para encontrar pareja. Es posible que esta cuestión afecte en mayor medida a los varones debido a los valores con los que está construida la masculinidad en nuestra sociedad (Connell, 1995):

Javier: Cuesta trabajo incluso encontrar pareja, porque no tienes coche, ni tienes trabajo. Puede ser una cosa personal tuya, que sea un bloqueo propio (...)

Miguel: Es que es verdad. Lo que estás diciendo es verdad.

Javier: ¿A qué te invito? ¿A un paquete de pipas? Digo, con 18 años me voy al parque, pero con 40, ¡cojones! ¿Voy a decirle de ir a comer pipas al parque? (Grupo de discusión 3, hostelería-comercio).

Una expresión de Miguel sintetiza bien el efecto personal de la precariedad. Es algo de lo que no se suele hablar en interacciones superficiales en el día a día. Es un sufrimiento que se vive principalmente en silencio. Se lleva “a las espaldas”. Así lo narra:

“En Jerez hay una precariedad, una pobreza. ¿Qué pasa? Que nosotros vamos por la calle y todavía nos damos dos besos y nos saludamos riéndonos, pero la que tenemos a las espaldas es menuda” (Miguel, grupo de discusión 3, hostelería-comercio).

5.3.5. Escepticismo y desencanto: Percepciones sobre la Inspección de Trabajo, los poderes públicos y las organizaciones sindicales

La clase obrera precarizada se sienten desamparada. No percibe apoyo alguno por parte de las instituciones políticas o cualquier otra entidad. Un trabajador de la construcción afirmaba que “estamos vendidos” y “estamos en el caos”, por el hecho de que no se cumplieran ni los convenios ni la normativa laboral.

“Y ahora con los convenios estamos vendidos. No hay un convenio ni nadie que nos apoye en ningún sector. Estamos en el caos, porque nosotros somos los currantes, nosotros sacamos el país adelante y si no tenemos un apoyo que nos proteja a nosotros, esto es un caos. Y vamos a seguir siempre igual o peor (Federico, grupo de discusión 4, sector construcción).

Por lo general los discursos muestran una fuerte desafección política.

Un instrumento fundamental para la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral y los convenios es la Inspección de Trabajo. En los cuatro grupos de discusión las personas participantes hicieron una valoración muy negativa de la Inspección de Trabajo. Por un lado, consideran que hay pocos inspectores, con escasos recursos, que no tienen medios para hacer que se cumpla la normativa:

María: Inspecciones no hay muchas.

Juan: Bueno, es que faltan muchos inspectores de trabajo en general.

María: Inspecciones no hay, porque yo he trabajado 11 años y a mi trabajo no ha ido en la vida (Grupo de discusión 3, sector comercio-hostelería).

Por otro lado, las personas participantes desconfían de los resultados de las inspecciones. Muchas personas comentan que en sus empresas se sabía con antelación que iba a haber visita de la Inspección, y que el empresariado arreglaba todo para que no se detectaran las numerosas irregularidades. Sospechan, en resumen, de posibles connivencias entre la Inspección y el empresariado. A modo de ejemplo, así se narraba en el grupo de trabajadores del sector de la construcción:

Jaime: La Inspección de Trabajo yo te digo que antes de que llegue el inspector a la obra, ya está avisado todo el personal. Todo el mundo ahí corriendo corriendo.

Bruno: Y en la entrada de la caseta tiene un sobre. Tiene un sobre.

Jaime: 24 horas antes ya tienen preparado todo. Por dónde tienen que pasar, por dónde tienen que ir. Todo preparado. No ponen cortinas porque es una obra, ni sofá para que se tumbe el gachón, o la señora, porque puede ser señora. Pero realmente lo preparan todo y lo tienen todo bien montado. Y cuando termina se lo lleva a almorzar a un buen restaurante. Nunca multan. Aunque hubiera un muerto dentro de la obra (Grupo de discusión 4, sector construcción).

En relación a los sindicatos, la clase obrera precaria tiene una visión muy negativa de ellos. La mayor parte de las personas participantes en los grupos de discusión habían trabajado en empresas en las que no había representación sindical, ninguna afirmó estar afiliada, aunque uno reconoció haber participado en una huelga (en la construcción) y otro haber sido ayudado por un sindicato en caso de despido. Pero en términos globales el sindicato es representado como un ente ajeno, que lejos de servir a los intereses de la clase trabajadora, constituye una fuente de privilegios o corrupción. Puede afirmarse que el movimiento sindical padece una fuerte crisis de representación, dado que entre el sector más precarizado de la clase obrera carecen de legitimidad. Los participantes del sector de la construcción los consideran “vendidos”, que sólo se mueven por intereses económicos y los asocian con la corrupción y a la dependencia respecto a los partidos políticos. Así lo expresan unos trabajadores de la construcción:

Federico: Yo ahora mismo el papel de los sindicatos para mi está totalmente vendido. Se han pagado por los partidos políticos. Los partidos políticos pues vamos, vámonos que nos vamos, ninguno está haciendo nada. Y si encima están ahí apoyados por ellos y bajo el ala de los partidos políticos, estos señores nunca se van a mojar con los operarios, en este caso con los trabajadores. Cuando deberían ser ellos conscientes de que ellos son trabajadores también. Pero yo no veo que le vayan a hacer nada, al contrario, esconderse es lo que hacen, esconderse. Es de vergüenza,

Bruno: Aquí el sindicato se mueve si hay dinero. Si está afiliado y le paga la cuota se mueve por ti. Si tú le paga los 20 euros al mes, a lo mejor se pelean por ti, pero aquí sindicato, entramos en lo mismo: la corrupción.

¿Cuánta gente de los sindicatos han entrado en tramas de política? Mucha. Y sigue habiendo, y quedan por imputar en este país. Pero más en Andalucía. Andalucía está corrompido en el sistema de la construcción.

Federico: Está corrompido el país, pero no solo Andalucía (Grupo de discusión 4, sector de la construcción).

En otros sectores con menor tradición sindical las opiniones no son distintas y se enfatiza su inutilidad y la corrupción. A pesar de esta visión negativa sobre los sindicatos, la clase obrera precarizada percibe la necesidad de sindicatos para defender sus intereses:

Rocío: (...) pero es que tú estás viendo que los sindicatos que deben defender al trabajador no lo defienden. Los trabajadores están cada vez peor que hace 40 años. Entonces, ¿Para qué vas a apuntarte a un sindicato y encima cuesta dinero apuntarte a un sindicato? ¿Para qué? Porque yo...

Rosa: A ver, es que sobre el papel se supone que el sindicato es lo mejor que le puede pasar a los trabajadores. El sitio donde tienes que ir cuando tienes un problema, pero es que luego no es verdad. Luego no es así. Ese no es el papel de ellos. (Grupo de discusión 2, sector servicios).

En definitiva, respecto a los sindicatos puede argumentarse que el sindicalismo es percibido como una necesidad para la clase obrera precarizada, pero por diversos motivos (incapacidad para llegar a sectores precarizados, mala praxis, el desprestigio social alimentado por sus adversarios, etc.) las opciones sindicales existentes no son consideradas satisfactorias.

6. Conclusiones y propuestas

6.1. Conclusiones

Como se expuso en la introducción del presente informe, el objetivo principal de este documento se ha fundamentado en la presentación de un análisis de la precariedad laboral en el municipio de Jerez de la Frontera. En el mismo, se ha tratado de establecer una diagnosis sobre el estado y la situación actual de la precariedad laboral del mercado de trabajo jerezano. Las conclusiones que se desprenden del estudio realizado han sido las siguientes:

1) El municipio de Jerez cuenta con una **tasa de paro** del 32,28% de la población activa en octubre de 2018, lo que supone cerca de la tercera parte de la misma. Este hecho, sin duda, pone de manifiesto la debilidad que presenta la economía productiva jerezana para absorber la oferta de mano de obra existente en el mercado laboral del municipio de Jerez. Este exceso de mano de obra podría ser un elemento que, según la Teoría Económica, pudiera condicionar la ralentización en las futuras posibilidades de subidas salariales en el mercado de trabajo.

A partir del trabajo de campo realizado en este informe, se extrae que, de las 626 personas entrevistadas, el 21,24% se encontraban en el momento de la realización de la encuesta desempleadas. Además, resulta conveniente poner de manifiesto que, de dicho porcentaje, el 16,15% del desempleo se daba en el caso de hombres y el 24,86% en el caso de las mujeres. Este fenómeno confirma la situación más desfavorable en la que se encuentra la mujer en el mercado de trabajo. A esto, se le añade que, de la población desempleada encuestada, el 57,89% no recibe ninguna ayuda mientras que, tan sólo el 31,58% recibe algún tipo de ayuda. En este sentido, cabe resaltar nuevamente la gravedad en la que se encuentra el género femenino, pues el 64,84% de las desempleadas expresan la no recepción de ningún tipo de ayuda.

2) El estudio realizado refleja que, cerca del 16% de las unidades familiares de este municipio sobreviven con unos **ingresos netos** mensuales inferiores a 1.000 euros, lo que indica, inequívocamente, que existe una parte de las unidades familiares en Jerez que se encuentran en una situación de pobreza relativa, teniendo en cuenta cómo están evolucionando los precios de los bienes y servicios más básicos.

Respecto al ingreso mensual percibido por las personas encuestadas, el 42% de las mismas afirman trabajar por un sueldo neto inferior a los 1.000 euros, lo que supone cerca de la mitad de la población empleada en el municipio de Jerez de la Frontera. Es también significativo que este hecho se presenta en el 44,67% de los hombres y en el 40,16% de las mujeres.

Atendiendo a la segmentación de la población encuestada por intervalos de edad, se observa que una parte importante de la población reciben remuneraciones inferiores a los 1.199 euros, en todos los segmentos de población por edad analizados.

En esta misma línea, el contenido de los grupos de discusión incluye narraciones en torno a las vulnerabilidades y consecuencias personales de la precariedad laboral. La principal consecuencia es que las personas trabajadoras y sus familias no tienen acceso al consumo. La exclusión respecto al consumo es vivida con fuertes sentimientos por parte de las personas participantes en los grupos de discusión.

3) La evolución presentada por la **contratación** llevada a cabo en el municipio de Jerez durante los últimos cinco años constata ciertos aspectos de un enorme interés:

- aunque la contratación indefinida se ha incrementado en los últimos cinco años, tan sólo supone aproximadamente el 4% de la contratación total
- la proporción en la contratación llevada a cabo según el sexo no ha cambiado en el periodo analizado
- la proporción de contratos realizados se ha incrementado en los niveles de edad superior a los 45 años, en detrimento de la proporción de contratos realizados en la población de entre 30 y 44 años
- se incrementa la proporción de contratos en la población con estudios universitarios y con estudios primarios, en detrimento de la contratación de población con estudios secundarios
- la contratación por sectores refleja como el sector servicios tiende a implantarse en la ciudad, con más de un 70% de las contrataciones, con una contratación tan sólo de un 7% en la industria aproximadamente, teniendo en cuenta los inconvenientes que esta especialización productiva presenta en el tejido productivo de la ciudad.

Al mismo tiempo, del análisis de la información extraída de la encuesta realizada para este informe, se aportan datos adicionales sobre la contratación en el municipio:

- cerca del 30% de los trabajadores sometidos a encuestación presentan contratos temporales, de los que el 31,15% corresponde a hombres y el 28,96% corresponde a mujeres.
- una utilización muy extendida del contrato a tiempo parcial en el mercado de trabajo jerezano, afectando con mucha mayor intensidad al género femenino. Lo anterior es fiel reflejo de la precariedad laboral a la que se encuentra sometida la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Jerez de la Frontera. Además, cerca del 65% de los trabajadores a tiempo parcial se han visto obligados a aceptar este tipo de contrato no voluntariamente, sino que ha sido un requisito impuesto por la empresa. En este caso, el género masculino se encuentra más perjudicado, ya que afecta al 68,25% de los hombres y al 63,44% de las mujeres.

- cerca del 21% de los trabajadores por cuenta ajena declaran haber firmado contratos en los que figuran menos horas de las que realmente trabaja, produciéndose una sobrecarga en su capacidad de trabajo, horas que en ocasiones no son remuneradas por la empresa. Este caso afecta casi de forma igualitaria tanto a la mujer como al hombre.
- respecto a la estructura sectorial que presenta el mercado laboral en el municipio de Jerez de la Frontera, se comprueba que el 28% de los trabajadores encuestados pertenecen al sector hostelería, turismo y comercio (siendo el 32,31% en el caso de hombres y el 25,14% en el caso de mujeres) y cerca del 27% al sector de otros servicios (telemarketing, repartidores, limpieza, etc.), en el que el 29,23% corresponde al género masculino y el 24,59% al género femenino. Es importante destacar cómo el sector servicios acapara la mayor parte de la mano de obra de la ciudad de Jerez, siendo éste cercano a un 75% (de los que el 76,92% corresponde a empleo masculino, mientras que el 72,40% es de empleo femenino). Consecuentemente, y según se desprende de los estudios económicos realizados sobre la especialización productiva de las economías territoriales, se podría poner en cuestión el tejido empresarial que tiene actualmente el municipio de Jerez, donde la mayor parte del mismo pertenece al sector servicios, siendo el sector industrial muy reducido, con tan sólo el 6,87% de los trabajadores, de los que el 6,15% corresponde a hombres y el 7,38% corresponde a mujeres. Teniendo en cuenta que, según se desprende de los estudios científicos actuales, los salarios son más elevados en el sector industrial, y que el empleo generado es más estable en este sector, debido a la mayor productividad que presenta este sector, este fenómeno se convierte en una clara debilidad productiva de la actividad económica desarrollada en el municipio de Jerez de la Frontera.

4) La precariedad laboral, la temporalidad y la subcontratación son factores que van unidos indisolublemente a la **siniestralidad laboral**. La siniestralidad laboral es consecuencia de unas condiciones de trabajo peligrosas para la vida y la salud de los trabajadores. Dichas condiciones son el producto de comportamientos personales ubicados en el contexto empresarial. En este sentido, a partir del presente informe se extrae que, en el contexto del municipio jerezano:

- la piedra angular del sistema preventivo de la empresa descansa en la obligación de realizar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. En el marco de Jerez de la Frontera, este deber queda lejos de cumplirse, existiendo un alto porcentaje de empresariado que vulnera esta prescripción. En conexión con esto, el deber de información sobre riesgos laborales, por parte de la empresa también es objeto de vulneración. Quedan pues, las piezas del sistema preventivo en gran medida al margen de las obligaciones legales, con la consecuencia de vulnerar el

derecho a la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Estos factores se vuelven a poner de manifiesto a partir de los grupos de discusión en los que, en relación a las percepciones sobre el empleo de calidad, se han encontrado elementos comunes y elementos diferenciados, fruto de la diversidad de situaciones personales y propias de cada industria o sector. Por lo general se apuntaba al respeto a la legislación y los convenios colectivos, pero dependiendo de variables como el sector, el género o la situación personal, se señalaban otros elementos como la seguridad en el empleo, la conciliación, o la valoración del trabajo.

- el conocimiento de los medios de seguridad necesarios en la exposición a riesgos específicos en la actividad laboral, por parte de las personas trabajadoras, no es suficientemente claro. Ello se desprende de la falta de correspondencia al vincular la exposición a riesgos específicos y si les han proporcionado los medios necesarios para hacerles frente. Esta falta de conocimiento de las personas trabajadoras se debe al incumplimiento del deber de información que corresponde al empresariado.
- las cifras resultantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son altas, como consecuencia de la precariedad laboral. Y denotan la falta de efectividad de los instrumentos penales y administrativos disponibles en nuestro ordenamiento jurídico para paliar o minimizar la siniestralidad laboral.
- las situaciones de discriminación y acoso laboral se hallan presentes con un porcentaje mínimo, aunque ninguna cifra es tolerable. El género y la edad son las causas de discriminación más representativas, sin perjuicio de llevar menos tiempo en el trabajo, que se sitúa como primera. En cuanto al acoso, se produce de forma vertical predominantemente y con el objeto de aumentar la producción.
- los obstáculos por parte de la empresa para impedir el ejercicio de huelga, o para afiliarse a un sindicato son mínimos. No obstante, hay que destacar la baja tasa de personas trabajadoras afiliadas a sindicatos, constituyendo estas organizaciones ejes fundamentales en la lucha por los derechos de las personas trabajadoras. Se aprecia, por tanto, una falta de cultura sindical, según los resultados extraídos de la encuesta que, a su vez, se refuerzan con las conclusiones extraídas de las personas precarizadas que participaron en los grupos de discusión, que valoraron muy negativamente tanto a la Inspección de Trabajo como a las organizaciones sindicales. Esto es un reflejo de su desafección hacia los mecanismos de representación, acción colectiva y defensa de los derechos sociales.
- a partir de los grupos de discusión, se observa que, las personas en situación de precariedad perciben claramente la existencia de conflicto entre capital y trabajo, no obstante, lejos de tener una visión consistente sobre las relaciones laborales y las causas de la precariedad, desarrollan formas discursivas que

combinan elementos genuinamente obreros con parte del discurso empresarial. Un ejemplo de lo primero es la reprobación moral del comportamiento de los empleadores que no respetan los derechos laborales y la verbalización sobre la existencia de intereses antagónicos entre trabajadores y empresarios. Sin embargo, al mismo tiempo, estas personas compartían el discurso del emprendimiento y denunciaban las dificultades fiscales y normativas que sufre, según su visión, una parte del empresariado.

Por lo tanto, del estudio realizado se desprende que la estructura económica que presenta la ciudad de Jerez hace que la mayor parte de la contratación se lleve a cabo en actividades del sector terciario, que no es precisamente la que genera mayor productividad de la mano de obra, empleo más estable y salarios más altos. Además, el mercado de trabajo actual y de los últimos años, ofrece un empleo inestable e inseguro, caracterizado por una alta tasa de paro, con una alta temporalidad en la contratación, generalización del uso de los contratos a tiempo parcial y sobreutilización del trabajador, que declara trabajar más horas de las que vienen estipuladas en el contrato. Las experiencias laborales de las personas participantes en los grupos de discusión reflejan la extensión de la precariedad laboral en Jerez y sus principales manifestaciones más allá de los datos cuantitativos de este estudio: alta temporalidad, bajos salarios, discriminación por razón de género, despidos arbitrarios, abuso empresarial, falsos autónomos, fraude en la cotización a la seguridad social, interminables jornadas de trabajo, impago de horas extraordinarias, imposibilidad de disfrutar de vacaciones, irregularidades en materia de descanso semanal y jornada, o contratación en fraude de ley. Ningún participante de los grupos de discusión podía afirmar que su trayectoria laboral estaba exenta de varios de dichos problemas.

5) Todo lo anterior son señales inequívocas del grado de precariedad laboral existente en el municipio de Jerez de la Frontera, que se materializan en el cálculo del **IPL**, del que se extraen las siguientes conclusiones:

- más del 47% de los encuestados se corresponde con una situación alta o extrema de precariedad laboral. Menos del 9% estaría en situación no precaria.
- en cuanto a género, las correspondientes distribuciones de frecuencias de los diferentes niveles de precariedad muestran algunas diferencias, como puede ser que cerca del 30% de las mujeres están en situación de precariedad extrema, siendo algo más del 24% en el caso de los hombres.
- la precariedad extrema se acentúa en jóvenes, siendo de más del 44% entre los menores de 25 años, frente a cerca del 22% entre los mayores de 45 años.
- desde un punto de vista descriptivo, las distribuciones de los niveles de precariedad laboral, según el nivel de estudios, arrojan diferencias. Entre las mismas, y en términos generales, destaca que el porcentaje de nivel de

precariedad extrema es mayor cuanto menor es el nivel de estudios. El porcentaje, en cuanto a nivel de no precariedad, entre los que tienen estudios secundarios o inferiores a éstos se presenta menor que el de los que tienen estudios de FP o universitarios.

A la vista de los resultados arrojados en este estudio, se constata la necesidad de impulsar una política de igualdad de género en condiciones laborales, dado el alto nivel de precariedad extrema que afecta al género femenino.

Impulsar la formación se postula como una vía necesaria para disminuir la precariedad extrema, como pueda ser a través de promoción social de políticas de educación que atiendan a jóvenes para que no abandonen de forma temprana el sistema de educación.

Se requiere una mayor implicación de los sindicatos, ya que, tras los datos analizados al respecto, resulta sorprendente que una organización cuyo fin es velar por los trabajadores, se puede decir que su actuación en este ámbito es precaria.

La precariedad laboral está muy presente en la generación empleo, pero empleo sin derechos y sin seguridad. Y lo más grave, es que ya no solo abarca a los contratos temporales, sino que se ha extendido a los contratos indefinidos, sometidos a extensos periodos de prueba, modificaciones salariales o de condiciones de trabajo o a despidos flexibles y baratos. Es necesario abandonar la política de precariedad laboral, para ello se hace imprescindible reforzar las políticas de empleo orientada al trabajo digno y los mecanismos de protección social, así como establecer un diálogo social permanente a efectos de lograr que emerjan vías para solucionar el problema de la precariedad.

La formación a las personas trabajadoras en el conocimiento de sus derechos laborales sería un medio para incentivar que las mismas tuvieran una presencia más activa en casos de incumplimiento de estos derechos. Así como, incentivar la cultura sindical.

La utilización de los medios administrativos y penales frente al incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales que generen un peligro para la vida y salud de los trabajadores, sería deseable; ya que no solo es predicable un sistema preventivo sino también reactivo, en el caso de que la prevención no haya sido efectiva.

En el contexto laboral, el miedo a denunciar las vulneraciones e incumplimientos de los derechos laborales por perder el puesto de trabajo o reducir las condiciones que ya se tengan, limitan el propio conocimiento de dichas vulneraciones. Por ello, sería deseable realizar estudios sobre la relación entre precariedad y condiciones de trabajo, para sacar a la luz las cifras negras que pueden quedar ocultas.

Finalmente, es necesario hacer referencia al empresariado, como pilar fundamental de generación de empleo. A través de una serie de entrevistas realizadas a este colectivo, del cual se han obtenido las propuestas de actuación recogidas en el epígrafe siguiente, 6.2., se han detectado una serie de problemáticas relacionadas con el empleo, a la que se enfrenta, sobre todo, la pequeña y mediana empresa. En este sentido, se pueden mencionar, una alta carga fiscal, una excesiva burocracia, una lentitud en los procesos administrativos, etc. Con esto no se justifican las malas praxis empresariales en el fomento de la precariedad laboral, pero se consideran estos factores también como algunos de los causantes de la misma, por lo que se estima necesario un mayor apoyo de la administración pública hacia la actividad empresarial para el fomento del empleo de calidad.

6.2. Propuestas de los agentes sociales

En el marco de este proyecto se han realizado una serie de entrevistas cualitativas a representantes de organizaciones sindicales y empresariales de Jerez de la Frontera con el objeto de conocer sus percepciones y propuestas en torno a la problemática de la precariedad laboral. En base a estas entrevistas, se ha elaborado un listado de propuestas que se ha dividido entre aquellas formuladas por los representantes de los trabajadores y aquellas formuladas por los representantes de la patronal.

6.2.1. Propuestas de las organizaciones sindicales de Jerez ante la precariedad

- 1. Un Derecho laboral más garantista y social: derogación de las últimas reformas.**
De forma unánime se han señalado las diferentes reformas laborales como responsables de convertir en sistémica la precariedad en el mercado laboral. Por lo que la principal propuesta pasa por una modificación del marco normativo (Todos). Respecto a la concreta reforma: *“Antes para que se llevase a cabo un despido o bien individual o bien colectivo, se precisaba de unos mecanismos judiciales o bien de la intervención del despido de trabajo y todo eso con la reforma laboral del 2012 se ha quedado que los trabajadores están casi indefensos ante sus empresarios”* (CCOO). Y, además, añaden que la norma se ajuste a las necesidades del trabajador: *“las leyes y todo lo demás, aunque estén de su parte (del trabajador), son muy injustas y el resultado que se le da no es el satisfactorio, no es el que el trabajador quiere. El trabajador quiere que cambie, no sus condiciones de ese momento, sino que cambien las condiciones generales”* (CNT).
- 2. Mayor presencia de la negociación colectiva.** De nuevo, tomando como marco la necesidad de derogar las diferentes reformas laborales, en concreto

proponían mayor protagonismo para herramienta de diálogo. La fórmula seguía la tradicional dinámica de realizarla por sectores, y en el ámbito geográfico nacional, así como regional. Además, ponen especial énfasis en la necesidad de que articulen mecanismos para que estos se cumplan: *“Cuando se termine un convenio nosotros tenemos que denunciar e inmovilizar a los trabajadores para que cumplan lo que hemos firmado ayer. Esto no debería ocurrir porque cuando hay un convenio es un acuerdo entre las partes y las dos partes se tienen que comprometer desde el primer día a cumplirlas. Algunas veces esos convenios están por encima de la ley, pero desgraciadamente la mayoría de ellos están en lo que marca la ley en algunos aspectos y el problema grande que nos encontramos es ese”* (CCOO).

3. **Mejorar el sistema de sanciones y vigilar su cumplimiento.** Desde los sindicatos miran con recelo las consecuencias del incumplimiento de la normativa laboral. Esta situación afecta a la diligencia del empresario para cumplir con sus obligaciones. Por lo que exigen una normativa que prevea mecanismos más duros y que redunde así en la prevención de estas conductas, ya que entienden *“que si hay una sentencia condenatoria pero solamente te condena a que cumplas lo que has incumplido (...) Si un salario, a ti te han dejado de pagar una cantidad durante un año, tú lo reclamas te va a costar más de lo que reclamas. Pues no reclamo y así no me señalo contra la empresa”* (CCOO).
4. **Mejorar los mecanismos de control de la Inspección de Trabajo.** La queja principal es la escasa capacidad de prevención y control de las inspecciones laborales ante situaciones de evidente incumplimiento de la normativa. Por lo que solicitan que esta institución comience a hacer uso de los mecanismos de tutela para que redunde en un beneficio en la calidad de las relaciones laborales, exigiendo que como mínimo sirva de vehículo para que se cumplan los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico laboral (SAT, UGT).
5. **Políticas sociales basadas en una investigación previa.** En este sentido los representantes sindicales en diferentes puntos de las entrevistas apostaban por la investigación de la situación económica y social, y que ésta definiera las concretas necesidades, según zona y población (CGT).
6. **Políticas de mejora de la calidad del empleo.** La definición de un empleo de calidad integra diferentes elementos: un salario digno, un medio-entorno saludable e higiénico, estabilidad, en condiciones de dignidad e igualdad y en el que se tenga en cuenta la conciliación (Todos).
7. **Invertir en mejorar la formación.** En este sentido hace referencia a los fondos para la formación, o incluso en el apartado de las nóminas que debe ser dedicado

a la formación del trabajador (CCOO, UGT). Estos recuerdan: *“Tiene que apostar de una vez por todas las políticas de expansión en cuanto a la calidad del empleo, a los fondos de formación que llevan ya por lo menos 5 o 6 años que no se están formando y que cotizamos de nuestra nómina”* (CCOO).

- 8. Atender de forma especial a los colectivos especialmente vulnerables.** En este grupo incluían a los jóvenes, dada su escasa experiencia. También se mencionan a los inmigrantes y denuncian que se encuentran en situación de “esclavitud” (Todos). Respecto a la juventud, denuncian una realidad: *“Hay sectores más vulnerados que son los jóvenes, aunque cada vez menos porque emigran. Y sobre todo porque la juventud a nivel general y a nivel de jerez también está muy preparada, pero desgraciadamente como están preparadas se nos están yendo”* (CCOO), de ahí que las propuestas sean políticas para que estos jóvenes vuelvan.
- 9. Políticas de género.** Los sindicatos integran a la mujer en el grupo de sujetos especialmente vulnerables, pero le dedican un espacio protagonista en el que se exigen políticas de igualdad laboral, y de conciliación laboral (Todos). Respecto a las políticas concretas se hace referencia a la necesidad de conciliación familiar: *“porque de todo lo que hemos hablado sobre lo negativo del trabajo y la precariedad, la mujer lo vive por partida doble, desde el punto de vista de la empresa, el trabajo en su conjunto, sus condiciones laborales, y también por qué no decirlo, también la familia”* (CGT). La situación de especial vulnerabilidad de la mujer en el mercado laboral ha exigido que se haya separado esta propuesta de la anterior.
- 10. Propuestas específicas a la zona geográfica y sus particulares necesidades con el fin de erradicar el problema del desempleo.** Los representantes sindicales de las diferentes organizaciones hacían referencia a la tradicional precariedad del territorio en consonancia con el resto de Europa. En este sentido no solo se señala la calidad del empleo, si no la ausencia del mismo (Todos). *“Los principales problemas y el principal problema es el empleo que se crea en jerez, el poquito empleo que se crea, es un empleo muy precario, prácticamente sin derecho”* (CCOO), poniendo en relación la debilidad del mercado laboral con la precariedad.
- 11. Una mayor inversión en mejorar el tejido industrial y determinadas infraestructuras.** Los sindicatos hacen referencia a inversión tanto públicas como privadas (CGT, UGT). Una de las propuestas concretas pasa por no estrangular el parque de El Portal, ya que no tiene una salida natural para que enlace con la autovía (CCOO).

- 12. Potenciar el sector agroalimentario.** Dada la tradición vitivinícola de Jerez, y su conocida riqueza en este sector, se deberían implementar políticas que lo impulsara. Al mismo tiempo, dada la amplitud y la calidad del terreno de la zona, habría que estudiar y analizar la opción de diversificar algunos cultivos por otros más rentables (Todos). El vehículo para algunos sería *“...el parque agroindustrial que ese era el objetivo cuando se diseñó, pues bueno ahí solo hay jardines”* (CCOO).
- 13. Potenciar el sector del turismo.** Esta propuesta exige que el centro de Jerez vuelva a tener más protagonismo, y una mayor inversión en infraestructuras (Todos). Jerez puede ofrecer una oferta de ocio más atractiva, aunque para ello es necesario que se invierta y se visibilicen zonas como el “casco histórico” (CNT, CCOO).
- 14. Un mayor control del sector servicio.** Señalan que éste es el sector que tiene mayor protagonismo en Jerez, pero que en su seno alberga situaciones de precariedad, desigualdad, debido a una situación de explotación sistémica que se evidencia en salarios bajos (CNT). También apuntan que este sector está unido a la inestabilidad: *“Como desgraciadamente la vinculación que tiene la economía jerezana está ligada al sector de hostelería y turismo, que se manejan por épocas del año, pues los contratos son de épocas o de momentos puntuales”* (UGT).
- 15. Control de la economía sumergida.** La precariedad proviene de un incumplimiento de la normativa de forma continuada por parte del obligado, que en las relaciones laborales es el empresario o empleador. Un fenómeno habitual ante esta práctica es la economía sumergida (UGT y CCOO). En este sentido, las organizaciones sindicales aclaran: *“... pero hay por detrás un empresario que es el que se está beneficiando realmente de esa economía sumergida. Y la estamos pagando entre todos. Esa economía sumergida, por un lado, y por otro, se está pagando los impuestos y, además, esos impuestos se están haciendo una competencia al resto de las actividades que están contribuyendo con sus impuestos. Y ese es el empleo que, mayoritariamente, hay en Jerez”* (CCOO).
- 16. Más presencia de militancia sindical.** Estas propuestas no pasan por la creación de más sindicatos, sino que éstos se nutran de más trabajadores-sindicalistas. La reflexión que hacen desde el sindicalismo es que la mayor parte de los trabajadores se acercan a que el sindicato les resuelva un problema puntual, pero no participan de la lucha sindical. La ausencia de conciencia obrera ha limitado la capacidad de los sindicatos como instrumento de defensa en favor de la clase trabajadora (Todos).

17. Mejorar la estrategia sindical. Algunos asumen que se ha creado cierta desconfianza en los sindicatos, y esto ha alejado al trabajador. De ahí que, en el marco de la autocrítica, se asume la necesidad de desarrollar estrategias, más allá de las elecciones sindicales (CGT). En este sentido debe ser prioritario evitar que el trabajador que denuncia quede señalado y pierda la capacidad de encontrar otro empleo (UGT). Y para ello es necesario erradicar la permisividad del trabajador ante las situaciones de abuso: *“Lo malo de todo esto es que los padres y los familiares hasta los animan a que lo cojan y a que aguanten, esto se llama “el aliento de un esclavo a otro esclavo”, les dicen “aguanta porque tienes que aguantar”. Lo que quiero decir con esto es que se ha perdido lo que es una conciencia de clase, una conciencia social, una conciencia del verse uno explotado, del saber que esto es injusto y de luchar contra ello”* (CNT).

6.2.2. Propuestas de los representantes del empresariado frente a la precariedad

1. Reducir impuestos

Los representantes de la patronal entrevistados consideran muy elevados los diversos tipos de impuestos a los que deben hacer frente. Piensan que la elevada fiscalidad no les permite destinar los recursos económicos suficientes para ofrecer empleo de mayor calidad.

Las personas entrevistadas principalmente se refieren, por un lado, al “elevado” coste que implica contratar trabajadores y trabajadoras, y, por otro lado, al aumento del impuesto de sociedades. Ambos tipos de impuestos, argumentan, impiden alcanzar beneficios y, por tanto, mejorar la calidad del empleo. En este sentido, se manifiestan abiertamente descontentos con la labor recaudatoria de las Administraciones Públicas. En especial reivindican el papel de la Pequeña y Mediana Empresa en la “creación de empleo”, y en base a ello justifican su demanda de una menor presión fiscal. Así lo expresaba un representante de la patronal hostelera jerezana:

“Es importante que las administraciones entiendan que somos principalmente las PYMES los que soportamos el peso de economía, de la contratación, y que deben claramente diferenciar lo que es una pequeña o mediana empresa, con una gran empresa. Nos sentimos fritos a pagar impuestos, a pagar en seguros sociales, impuestos de sociedades, seguros de autónomos, los cuales nos suben constantemente, y nos vemos beneficios. No paramos de trabajar, cuando nos vamos a casa no desconectamos y seguimos trabajando. Somos los que damos trabajo. La administración debe de dejar de tener esa obsesión por recaudar impuestos por estas vías y facilitarnos la contratación y que sea más fácil alcanzar la legalidad en este sentido” (Representante del empresariado del sector de la hostelería).

2. Mayores facilidades para la contratación

Los representantes de las organizaciones empresariales entrevistados subrayan la dificultad para cumplir con la legislación laboral vigente en relación a la contratación. Llegan a afirmar que, si se exige con exhaustividad el cumplimiento de la legislación en materia de contratación o prevención de riesgos laborales, se afecta negativamente al margen de beneficio empresarial hasta el punto de haber ocasiones en las que el empresariado debe elegir entre el cierre o el incumplimiento. Argumentan, asimismo, que las empresas que cumplen la normativa tienen una desventaja competitiva frente a las empresas que incumplen. El siguiente testimonio expresa la dificultad para mantener una empresa rentable si se cumple la normativa con el personal asalariado:

“El riesgo económico de una empresa en materia de contratación y costes directos es brutal, porque en el punto más alto de una de mis empresas llegué a tener a 19 personas en la calle y dos personas en la oficina distribuyendo un poco el trabajo. ¿Rindes? Sí, pero para vivir medianamente bien no. La preocupación en los pagos y el posterior beneficio no compensaba, porque el riesgo es brutal. Ten en cuenta que esas 19 personas en la calle, tienen que tener todos su correspondiente alta en la Seguridad Social, coche de empresa, ropa de empresa, material de empresa. Y todo esto deja muy poco margen si quieres hacer las cosas bien, cumplirlas bien, por lo que decides no cumplir al cien por cien o por cerrar, que fue mi caso, acabé cerrando. Pero es que como no hagas las cosas bien, las Inspecciones de Trabajo están a la orden del día y te puede arruinar...”
(Representante de la patronal del sector de la hostelería)

3. Reformulación de la acción de la Inspección de Trabajo

La visión de los representantes de los trabajadores y de las personas en situación de precariedad sobre la Inspección de Trabajo es diametralmente opuesta. Mientras que los trabajadores y sus organizaciones critican la laxitud y falta de recursos de la Inspección de Trabajo, el empresariado considera que la PYME está sometida a un control excesivo. Argumentan que este organismo dedica mucho mayor esfuerzo a vigilar el cumplimiento de las PYMES que de la gran empresa. También señalan que no todas las empresas, independientemente de su tamaño, reciben la misma presión de la Inspección de Trabajo. En este sentido, los representantes de la patronal proponían mayor énfasis de la acción inspectora sobre las grandes empresas y, en caso de las PYMES, un control que afectara a todas las de un mismo sector por igual. Un representante del empresariado del sector del metal lo expresaba así:

“Hace poco hubo una inspección en Cádiz a raíz de unas huelgas que se produjeron, y hubo una auditoria importante en la provincia de Cádiz. Fuimos a

Hacienda y nos sentamos las siete subcontratas que habíamos en la provincia de Cádiz. Menos la mía, la cual era la más joven, el resto de subcontratas eran grandes empresas. Todos salieron multados, el que menos con 300 mil euros por contratos ilegales. Las subcontratas tenían contratados por el convenio de la fibra, convenio derogados hace 15 años, y pagaban la mitad que yo por el convenio del metal. Ahí está gran parte del beneficio. Estas grandes empresas fueron multadas, pero este país no está bien montado, basta con cerrar sociedad, abrir sociedad con otro socio y fuera... Además, las PYMES estamos agobiados con tanta inspección. Por poner un ejemplo, cada cordón de cada zapato tiene que estar inventariado... No todas las pymes además sufrimos el mismo control, por lo que genera que no estemos en las mismas condiciones, y entiendo que no se cumpla con la legislación, aunque yo preferiría cerrar...” (Representante de la patronal del sector del metal).

4. Mayores ayudas para los autónomos en caso de pérdidas o caída de la empresa (cultura de las segundas oportunidades)

Este es un aspecto mencionado por la mayoría de los representantes de la patronal entrevistados. Subrayan la importancia de que exista en España, sobre todo para las PYMES, una “ley de segundas oportunidades”, que les permitan seguir con su actividad en caso de cierre de sus negocios por deudas acarreadas en los diferentes ámbitos. Manifiestan su descontento con la Ley de Segunda Oportunidad aprobada en el 2015, ya que indican que es una ley con buenos propósitos de fondo pero que no tiene “verdaderos” resultados. Reivindican que estén mejor representados los intereses de los pequeños y medianos empresarios. En este sentido, reclaman una mayor implicación de todas las administraciones públicas para impulsar modificaciones legislativas para que el empresariado afectados por un cierre de su empresa puedan liberarse dentro de unas determinadas condiciones de sus deudas y volver al camino del emprendimiento. Consideran que de este modo se potenciaría la “innovación” y el “crecimiento” por parte de las empresas. Justifican este cambio legislativo en base a que son los que “dan trabajo”:

“Los empresarios, sobre todo los que pertenecemos a las PYMES, vivimos con una presión constante por mantener viva nuestra empresa. Aunque parezca impopular lo que te voy a decir, un empresario es quien da trabajo en este país y el que se la juega a la vez, porque si yo acabo cerrando, el trabajador se va con su finiquito y con su ayuda por desempleo, ya sea poca o mucha cantidad la que cobre, pero el empresario se va con las dos manos en la espalda, sin empresa, sin ayudas y con unas deudas que pueden arruinar su vida y la de su familia para siempre. Una verdadera Ley de segundas oportunidades ayudaría a este país a crecer, si supiéramos que tenemos el colchón de poder caernos asumiendo las consecuencias por supuesto, pero no todas, porque el empresario que cierra lo

hace por un cúmulo de circunstancias que escapan de su control. Pues bien, con esa segunda oportunidad, la cultura empresarial en este país crecería y realmente nos hace mucha falta si queremos disminuir el paro” (Representante de la patronal del sector de la construcción).

5. Dificultad administrativa para crear empresas

Un aspecto común en el discurso de todos los representantes de la patronal entrevistados es la denuncia de los obstáculos administrativos que existen para constituir empresas o desarrollar las existentes. Manifiestan descontento por la tardanza principalmente de la administración local, aunque citan también a la administración autonómica, tanto para la obtención de cualquier permiso en el caso de que la empresa esté en funcionamiento, como para la obtención de licencias para negocios de nueva creación. Los procedimientos burocráticos para obtener licencias destinadas a la apertura de nuevos negocios, desde el punto de vista empresarial, se puede convertir en una carrera de fondo, por la dureza de los requisitos, la dificultad para acceder a créditos y, sobre todo, por la tardanza en conseguir las resoluciones administrativas. Afirman que estos obstáculos administrativos desalientan al empresariado y desincentivan la creación de empresas:

“La burocracia en este Ayuntamiento y en la Junta tiene que mejorar enormemente. Seguro que a nivel nacional también pero no es lógico que para la obtención de mi licencia de apertura tardaron más de un año en concedérmela. ¿Cómo puedo vivir si he invertido todo mi dinero en el negocio, en papeleo? Cada vez que venían desde el Ayuntamiento para comprobar que estaba todo en regla y así alcanzar mi licencia me decían: ‘Falta una emergencia aquí’. Y tardaban un mes en venir a comprobar que ya estaba. Volvían y me decían: ‘Ahora falta otra emergencia en este lado’. Y así sucesivamente hasta cinco o seis veces que vinieron, tardando más de un mes entre inspección e inspección. Y yo mientras tanto pagándole a Hacienda y a la Seguridad Social sin tener el negocio abierto. Esto no se puede permitir” (Representante de la patronal del sector de la hostelería).

7. Bibliografía

- Amable, M. (2006): *La precariedad laboral y su impacto en salud. Un estudio de trabajadores asalariados en España*, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Amable M., Benach J. y González S. (2001): "La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud. Conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos" en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* 4.
- Baylos, A. (2016): "Temporalidad y precariedad laboral: revertir la situación normativa", en <http://baylos.blogspot.com>, fecha de consulta 13/11/2018.
- Benach, J. y Muntaner, C. (2007): "Precarious employment and health: Developing a research agenda, en *Journal Epidemiology Community Health*.
- Cano, E. (2000): "Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral, en Cano, E., Bilbao, A. y Standing, G., *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Germania, Valencia.
- Connell, R. (1995): *Masculinities*. Oakland, CA: Univ. of California Press.
- Duvall, J. (1982): "Using Greimas' Narrative Semiotics: Signification in Faulkner's 'The Old People'". *College Literature* 9(3), 192-206.
- Eurofound (2010): *Formas flexibles de trabajo: dispositivos contractuales "muy atípicos"*, Bruselas.
- Eurostat (2017): *Estadísticas de empleo*, en <https://ec.europa.eu/eurostat/>, fecha de consulta: 13/11/2018.
- Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y el Servicio Andaluz de Empleo (2018): *Estadísticas*, en <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia>, fecha de consulta 13/11/2018.
- Martín-Criado, E. (2014): "Mentiras, inconsistencias y ambivalencia. Teoría de la acción y análisis del discurso". *Revista Internacional de Sociología* 72(1), 115-138.
- Román Sánchez, Y.G. y Sollova Manenova, V. (2015): "Precariedad laboral de jóvenes asalariados en la ciudad de Toluca, 2005-2010", *Convergencia: Revista de ciencias sociales*, nº. 67, 129-152.
- Organización Internacional del Trabajo (2006): *Informe La Relación de Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- (2016): *Informe El empleo atípico en el mundo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Parlamento Europeo (2010): Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de octubre, sobre las trabajadoras en situación precaria.
- (2016): *Informe Empleo precario en Europa: pautas, tendencias y estrategias políticas*, Bruselas.
- (2017): Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI)).

- Porthé V., Amable M. y Benach, J. (2007): "La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?", en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* 10.
- Seguridad Social (2018): Estadísticas, en <http://seg-social.es/wps/portal/wss/internet/>, fecha de consulta: 13/11/2018.
- Sennet, R. (2005): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.
- Servicio Andaluz de Empleo (SAE): <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae.html>, fecha de consulta: 15/11/2018.
- Uriel Jiménez, E. y Aldas Manzano, J. (2005): *Análisis multivariante aplicado*. Ed: Thomson Editores Spain. ISBN: 84-9732-372-6.
- Vives, A. (2010): *A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce*, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Vives, A., Amable, M. y Ferrer, M., et al. (2010): "The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool epidemiological studies among waged and salaried workers, *Occup Environ Med*.

Anexo I. Encuesta

Perfil

Sexo

- a. *Hombre*
- b. *Mujer*

Edad

- a) *Entre 16 y 24 años*
- b) *Entre 25 y 35 años*
- c) *Entre 36 y 45 años*
- d) *Entre 46 y 65 años*
- e) *Más de 65 años*

Nacionalidad

- a. *Española*
- b. *Unión Europea*
- c. *Otra nacionalidad:* _____ *¿tiene permiso de trabajo?*
 - a. *Sí*
 - b. *No*
 - c. *NS/NC*

Nivel de estudios

- a) *Sin estudios*
- b) *Estudios primarios*
- c) *Estudios secundarios*
- d) *Técnico (FP)/módulo grado medio*
- e) *Técnico (FP)/módulo grado superior*
- f) *Universitarios*
- g) *Postgrado*

Número de personas de la unidad familiar, incluyéndose usted _____

¿Cuántos miembros de su unidad familiar perciben ingresos? _____

Nivel de ingresos netos mensuales de su unidad familiar:

- a) *Menos de 735,90 € (SMI)*
- b) *Entre 735,90 € y 999 €*
- c) *Entre 1000 € y 1499 €*
- d) *Entre 1500 € y 1999 €*

- e) *Entre 2000 € y 2499 €*
- f) *Entre 2500 y 3000 €*
- g) *Más de 3000 €*
- h) *NS/NC*

¿En qué situación laboral se encuentra en estos momentos?

- a. *Desempleado/a*
- b. *Trabajo con contrato por cuenta ajena*
- c. *Trabajo sin contrato por cuenta ajena*
- d. *Trabajo de autónomo/a*
- e. *Trabajo con contrato por cuenta ajena y estudio*
- f. *Trabajo sin contrato por cuenta ajena y estudio*
- g. *Trabajo de autónomo/a y estudio*

En caso de ser desempleado o trabajar sin contrato... ¿cobra alguna ayuda por desempleo?

- a) *Sí*
- b) *No*
- c) *Ns/Nc*

Relación Laboral

Trabaja o trabajaba solamente para una empresa o varias empresas al mismo tiempo...

- a. *Solamente una empresa*
- b. *Varias empresas*

Su jornada laboral es/era...

- c. *A tiempo completo*
- d. *A tiempo parcial*

El que responde a Tiempo parcial, ¿de forma voluntaria o no?

- a. *Sí, es voluntario*
- b. *No, la empresa me dijo que el contrato era parcial*
- c. *NS/NC*

¿Cuál es su jornada laboral semanal-horas según contrato-?

- a. *Menos de 4 horas semanales.*
- b. *Igual o más de 4 y menos de 8 horas semanales.*
- c. *Igual o más de 8 y menos de 20 horas semanales.*
- d. *Igual o más de 20 y máximo 39 horas semanales.*
- e. *A tiempo completo (40 horas semanales)*

En caso de tener contrato por cuenta ajena, ¿Su contrato refleja el número total de horas de su jornada laboral?

- a) *Sí, corresponde*
- b) *No, en el contrato se reflejan menos horas de las realizadas*
- c) *No, en el contrato se reflejan más horas de las realizadas*
- d) *NS/NC*

Mi contrato es...

- a. *1 Fijo-discontinuo ...*
- b. *2 Formativos: En prácticas y para la formación. ...*
- c. *3 De interinidad. ...*
- d. *4 Por obra o servicio determinado. ...*
- e. *5 Eventual por circunstancias de la producción. ...*
- f. *6 Indefinido.*
- g. *Otro ¿cuál?*

¿Cómo consiguió el trabajo?

- a) *A través del SAE*
- b) *A partir de una beca*
- c) *A partir de las prácticas*
- d) *La empresa me contactó al tener mi CV*
- e) *A través de un familiar, amigo o conocido*
- f) *A través de una ETT*
- g) *Otra, diga cuál:*

Si es autónomo/a, ¿Para cuantas empresas desarrolla su trabajo?

- a) *Una principalmente*
- b) *Más de una*
- c) *NS/NC*

Si es autónomo/a ¿Era antes trabajador/a por cuenta ajena de la empresa principal con la que colabora, le factura?

- a) *Sí*
- b) *No*
- c) *NS/NC*

A los autónomos/as ¿cobra lo mismo que sus compañeros que realizan la misma función, pero están por cuenta ajena?

- a) *Sí*
- b) *No*
- c) *NS/N*

A todos/as**Sector en el que se ocupa:**

- a. *Agricultura*
- b. *Industria (incluyendo bodeguera o vitivinícola)*
- c. *Hostelería, turismo y comercio*
- d. *Construcción*
- e. *Sector servicios, concretamente:*
 - i. *telemarketing*
 - ii. *repartidores (publicidad, comida, etc.)*
 - iii. *comedores escolares*
 - iv. *ludotecas*
 - v. *limpieza*
 - vi. *otros, ¿Cuál?*
- f. *Administración pública*
- g. *Instituciones sin ánimo de lucro.*
- h. *Otros servicios (financiero y seguros...) diga cuál*

¿Estás subcontratado?

- a) Sí
- b) No

Temporalidad

Su trabajo es de tipo:

1. *Permanente (trabaja todo el año o de manera continua)*
2. *De temporada o estacional*

¿Qué duración tiene su contrato de trabajo?

1. *1 mes o menos –para el encuestador, 1 mes en este ítem-*
2. *Entre 1 y 3 meses*
3. *Entre 3 y 6 meses –para el encuestador, 3 meses en este ítem-*
4. *Entre 6 meses y 1 año –para el encuestador, 6 meses en este ítem-*
5. *Indefinido (sin término establecido)*

Considerando todos sus contratos temporales, ¿cuánto tiempo en total ha estado con contrato temporal en el año?

1. *No he tenido contratos temporales*
2. *Menos de 2 meses*
3. *De 2 meses a menos de 3 meses*
4. *De 3 meses a menos de 6 meses*
5. *De 6 a 12 meses*

En el último año, ¿cuánto tiempo ha estado desempleado/a?

1. No he estado desempleado/a
2. Menos de 2 meses
3. De 2 meses a menos de 3 meses
4. De 3 meses a menos de 6 meses
5. De 6 a 12 meses

Desempoderamiento

En su opinión, habitualmente, cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas...

	Salarios	Horario de trabajo	Número de horas de trabajo
<i>Por presión directa de los trabajadores/as hacia los empleadores (huelgas, paros, etc.) o por negociación colectiva (sindicatos o representantes de los trabajadores)</i>			
<i>Por denuncias a la inspección laboral</i>			
<i>Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité de empresa</i>			
<i>Por la empresa, jefes o directivos sin consulta</i>			

Vulnerabilidad

Escala Likert: 1. Nunca; 2. Rara vez; 3. A veces; 4. Casi Siempre; 5. Siempre	1	2	3	4	5
<i>¿Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo?</i>					
<i>¿Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores?</i>					
<i>¿Tiene miedo de que le despidan si no hace lo que le piden?</i>					
<i>¿Considera que lo tratan de forma discriminatoria o injusta?</i>					
<i>¿Considera que lo tratan de forma autoritaria o violenta?</i>					
<i>¿Le obligan a trabajar más horas de las que le corresponden según su contrato?</i>					

¿Le hacen sentir que puede ser fácilmente reemplazado(a)?

--	--	--	--	--

Privación económica

Habitualmente, ¿cuál es su ingreso neto mensual sumando todos sus trabajos?

- a. Menos de 735,90 € (SMI)
- b. Entre 735,90 € y 999 €
- c. Entre 1000 € y 1199 €
- d. Entre 1200 € y 1499 €
- e. Entre 1500 € y 1799 €
- f. Más de 1800 €

¿Suele realizar horas extraordinarias en su trabajo?

- a) Nunca
- b) Rara vez
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

En el caso de realizarlas, ¿las cobra?

- a) Sí
- b) No
- c) NS/NC

¿Cotiza las horas que realmente trabaja?

1. Sí
2. No, cotizo menos horas

Su salario ¿le permite cubrir...?

Escala Likert: 1. Nunca; 2. Rara vez; 3. A veces; 4. Casi Siempre; 5. Siempre	1	2	3	4	5
Sus necesidades básicas y gastos regulares					
Gastos imprevistos					

Derechos sociales

	SÍ	No	NS/NC
<i>Actualmente, ¿tiene un plan de pensiones privado?</i>			
<i>¿Su empresa tiene un plan de pensiones para su personal?</i>			
<i>¿Está asegurado en caso de accidente y/o enfermedad en el trabajo?</i>			

Ejercicio de derechos

En su situación laboral, señale con qué frecuencia usted puede...

Escala Likert: 1. Nunca; 2. Rara vez; 3. A veces; 4. Casi Siempre; 5. Siempre	1	2	3	4	5
<i>Tomarse los días festivos sin problemas</i>					
<i>Ausentarse del trabajo por prescripción médica sin problemas (reposo, etc.)</i>					
<i>Ir al médico sin problemas cuando lo necesita</i>					
<i>Tomarse las vacaciones sin problema</i>					
<i>Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problema cuando lo necesita</i>					
<i>Disponer de sus días de asuntos propios sin problema</i>					

¿Su empresa le permite redistribuir (y/o reducir) su jornada para facilitarle la conciliación laboral?

- a) Sí
- b) No
- c) Ns/Nc

¿Ha encontrado en su trabajo, por parte de la empresa, obstáculos para afiliarse a algún sindicato?

- a) Sí
- b) No
- c) Ns/Nc

¿Está afiliado a un sindicato?

- a) *Sí*
- b) *No*
- c) *NS/NC*

¿A cuál? ____

En caso afirmativo, ¿tiene la empresa conocimiento de dicha afiliación?

- a) *Sí*
- b) *No*
- c) *NS/NC*

¿Ha recibido o recibe usted en su trabajo un trato distinto, presión u hostigamiento por estar afiliado a algún sindicato?

- a) *Sí*
- b) *No*
- c) *NS/NC*

¿Ha encontrado obstáculos, presión u hostigamiento por parte de su empresa para ejercer su derecho a la huelga?

- a) *Sí*
- b) *No*
- c) *NS/NC*

En su empresa o sector, ¿existe convenio colectivo?

- a) *Sí*
- b) *No*
- c) *NS/NC*

En caso afirmativo, ¿considera que se respeta el convenio colectivo?

- a) *Sí*
- b) *No*
- c) *NS/NC*

¿Existen representantes de los trabajadores en su empresa (comité de empresa, enlace sindical, etc.)?

- a) *Sí*
- b) *No*
- c) *NS/NC*

En caso afirmativo, ¿cuántos? ¿De qué organizaciones? CCOO, UGT, CGT, CSIF, FETICO, SAT, otros

Condiciones de trabajo

¿Le han informado y/o formado sobre los riesgos de accidente o enfermedad en su trabajo?

1. Sí
2. No
3. NS/NC

¿En su trabajo hay Plan de prevención de riesgos laborales?

1. Sí
2. No
3. NS/NC

¿Le han proporcionado en su trabajo los medios de protección que necesita?

1. Sí
2. No
3. NS/NC

Por lo general ¿en su jornada de trabajo durante cuánto tiempo usted...?	
1- Toda la jornada; 2- La mitad de la jornada; 3- Ocasionalmente; 4- Nunca; 8- No sabe; 9- No contesta	
Está expuesto a vibraciones por herramientas o máquinas	
Está expuesto a ruido muy alto	
Está expuesto a altas temperaturas	
Está expuesto a bajas temperaturas	
Está expuesto a falta de luz natural o artificial	
Está expuesto a radiaciones: rx, luz de soldadura, láser	
Está expuesto directamente a los rayos del sol	
Respira humos o polvos, por combustión o fundición	
Respira vapores como los de solventes, diluyentes, ácidos	
Manipula sustancias químicas como pintura, pesticidas...	
Manipula materiales que pueden estar infectados	
Manipula o toma contacto con animales	
Realiza trabajos en posturas incómodas	
Levanta o traslada personas, animales u objetos pesados	
Realiza movimientos repetitivos en corto tiempo	
Trabaja sentado	
Trabaja de pie	

¿En su trabajo son necesarios y utiliza alguno de estos medios de protección?		
1- Sí		
2- No		
8- No sabe		
9- No responde		
	Necesarios	Los utiliza
Casco		
Protectores auditivos		
Guantes		
Gafas		
Pantallas faciales		
Protección para la respiración		
Calzado de seguridad		
Ropa de protección		
Elementos como sillas adaptables, apoya brazos, pies		
Protector solar		

Factores de riesgo psicosociales

¿Ha sentido, en su trabajo, que sus derechos han sido menos respetados debido a su:	
1- Sí	
2- No	
99- NS/NC	
Edad	
Nacionalidad	
Sexo	
Raza o grupo étnico	
Discapacidad	
Orientación sexual	
Nivel socioeconómico	
Preferencias políticas	
Preferencia religiosas	
Aspecto físico	
El lugar donde vive	
Llevar menos tiempo en el trabajo	

¿Con qué frecuencia a usted le ha pasado alguna de estas situaciones? Y de qué personas	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	No sabe	Ns/Nc	Persona
<i>No se le habla o se les dificulta a sus compañeros que hablen con usted</i>	1	2	3	4	5	8	9	1 2 3 4 5
<i>Se le asignan tareas humillantes</i>	1	2	3	4	5	8	9	
<i>No se le asignan tareas</i>	1	2	3	4	5	8	9	
<i>Recibe amenazas (escritas, verbales, telefónicas, por gestos)</i>	1	2	3	4	5	8	9	
<i>Recibe presiones u hostigamientos para aumentar sus niveles de productividad</i>	1	2	3	4	5	8	9	
<i>Recibe alguna agresión física</i>	1	2	3	4	5	8	9	
<i>Recibe agresión sexual</i>	1	2	3	4	5	8	9	

1. Compañeros
2. Superiores o jefes
3. Subordinados
4. Clientes o usuarios
5. Otros quien

¿Usted ha hecho algún tipo de denuncia laboral?

1. Sí
2. No

¿En los últimos 12 meses ha tenido usted algún accidente en el trabajo como golpe, caída, herida, corte, fractura, quemadura o envenenamiento?

1. Sí
2. No

¿Recibió atención médica por ese accidente?

1. Sí
2. No

Si contestó que no recibió atención médica ¿cuál fue la razón por la que no la recibió?

1. No lo consideró necesario
2. No tuvo facilidades en el trabajo para acudir
3. No supo donde acudir
4. No tuvo dinero para pagar la atención o el transporte
5. No tuvo tiempo
6. Acudió a un centro médico pero no recibió atención
7. Otra razón

¿Ha tenido o tiene usted alguna enfermedad diagnosticada que ha sido provocado y/o agravada por el trabajo?

1. Sí
2. No

¿Fue reconocida esta enfermedad como enfermedad profesional?

1. Sí, está reconocida
2. Sí, está en trámite de reconocimiento
3. No, no fue reconocida

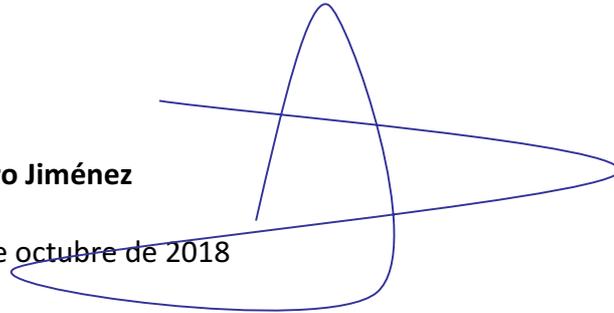
Anexo II. Declaración de alta laboral Insobel Consulting, S.L.

CERTIFICADO ALTA LABORAL

Sebastián Castro Jiménez con DNI 44040589M administrador de Insobel Consulting S.L con CIF B-90094616, certifica que todas las personas que han realizado el trabajo de recogida de información del proyecto la percepción de la población activa ocupada en Jerez de la Frontera para la UCA han desarrollado su trabajo regularizados con el alta laboral correspondiente.

Sebastián Castro Jiménez

En Cádiz a 10 de octubre de 2018



Anexo III. Guion para los grupos de discusión

- 1) Describid en qué consiste vuestro trabajo
- 2) ¿Se cumple la normativa laboral en vuestro trabajo?
- 3) ¿Dirías que tu empleo es un empleo de calidad?
- 4) ¿Qué condiciones debe reunir un trabajo de calidad?
- 5) ¿Cuáles son los principales problemas de tu sector?
- 6) ¿Cómo afectan los problemas en el trabajo a tu calidad de vida (familia, vida privada...)?
- 7) ¿Cómo podría mejorar tu empleo para que tuvieras más calidad de vida?
- 8) ¿Pensáis que los empresarios están comprometidos con la calidad del empleo?
- 9) ¿Cómo valoráis la actuación de los sindicatos en relación con el empleo de calidad?

Anexo IV. Guion para las entrevistas

CARACTERÍSTICAS DEL ENTREVISTADO

- Nombre y apellidos
- Año de nacimiento
- Sexo/género
- Nivel educativo
- Trayectoria laboral
- Organización a la que representa
- Cargo en la organización

TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN Y RELACIÓN CON EL EMPLEO

- Objetivos de la organización
- Implantación en Jerez, representatividad
- De qué recursos dispone y sus fuentes
- Estructura organizativa
- Principales líneas de trabajo de la organización
- Trabajo que realiza la organización en relación a la calidad del empleo

REPRESENTACIONES SOBRE EL EMPLEO

- ¿Qué características tiene un empleo de calidad desde tu visión?
- Desde tu punto de vista, ¿cuáles son los principales problemas laborales de Jerez?
- ¿A quién afecta más la precariedad?
- ¿Cómo afecta especialmente a las mujeres?
- ¿En qué sectores consideras que el empleo es de peor calidad?
 - ¿Qué condiciones hay en sectores como comercio/hostelería, servicios, telemarketing, repartidores, limpieza?
 - ¿Qué experiencia hay con falsos autónomos?
- ¿Consideras que se cumple la legislación laboral y los convenios? ¿Por qué?
- ¿Se respeta el derecho a la huelga?
- ¿Se respeta la libertad sindical?
- ¿Qué fortalezas y áreas de mejora identificáis en materia de seguridad y salud laboral?
- ¿Encontráis casos de acoso laboral? ¿Qué mecanismos hay para hacerle frente? ¿Son suficientes?
- ¿Cómo piensas que afecta la baja calidad del empleo a la vida de las personas? ¿Y a la conciliación entre familia y trabajo?
- ¿Cómo valoras la actuación de los sindicatos con el empleo de calidad en el municipio?
- ¿Cómo valoras la actuación de las organizaciones empresariales?

- ¿Qué políticas públicas consideras necesarias para promover el empleo de calidad en Jerez de la Frontera en diferentes niveles?
 - Municipal
 - Autonómico
 - Estatal