



REVISTA DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN
EN PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN



ISSN: 1138-1663; eISSN: 2386-7418

UDC / Uminho

2017, Vol. 4, No. 2, 122-131.

DOI: <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.4.2.3206>

Inseguridad, precariedad e inestabilidad: retrato de la inserción laboral femenina

Insecurity, precariousness and instability: portrait of female employment

Nuria Rebollo-Quintela , Jesús-Miguel Muñoz-Cantero 

Universidad de A Coruña

Resumen

Una de las principales consecuencias de la crisis mundial ha sido el aumento de las tasas de desempleo y la proliferación en la mayoría de los países del empleo precario, entendiéndose este como incierto, imprevisible y que puede desentrañar un riesgo para el trabajador. Esta situación ha desencadenado una percepción negativa del mercado laboral ya que está asociada, en parte, a los episodios de empleo que las personas hayan tenido en su historia más reciente. La presente investigación pretende analizar la percepción del mercado laboral de una muestra de 144 mujeres (98 que han accedido al mercado en el último año y 46 paradas de larga duración) a través de un análisis de contenido de entrevistas telefónicas semiestructuradas. Los resultados determinan que el acceso al empleo viene caracterizado por miedo a su pérdida, mayor precariedad laboral, aumento de los contratos temporales y de jornada a tiempo parcial, características aludidas en investigaciones precedentes, ya que reflejan el cambio de modelo económico resultante en parte, por la condición de flexibilidad en el mercado de trabajo.

Palabras clave: empleo de las mujeres; mercado laboral; percepción social; calidad de vida laboral

Abstract

One of the major consequences of the global crisis has been increasing unemployment rates and growth in most countries of precarious employment. This kind of employment is characterized by uncertainty, unpredictability and can unravel a risk to the worker. This situation has led to a negative perception of the labor market as it is associated, in part, to episodes of employment that people have had in their recent history. The research aims to analyze the perception of the labor market of a sample of 144 women (98 to have entered the market in the last year and 46 long-term unemployed) through a content analysis of semi-structured telephone interviews. The results determine that access to employment is characterized by fear of loss, greater job insecurity, increase in temporary and part-time work, alluded features in previous investigations, as they reflect the changing economic model, resulting in part, by the condition of flexibility in the labor market.

Keywords: women's employment; labour market; social perception; quality of work life

Si no existe duda de que la “problemática laboral es un fenómeno complejo” (Espinosa y Morris, 2002, p.7), tampoco de que entre las principales consecuencias de la crisis mundial nos encontremos con el aumento de las tasas

de desempleo y la proliferación en la mayoría de los países del empleo precario. La destrucción de empleo junto con el notable aumento del paro en los últimos años, se han convertido en el principal problema de la sociedad debido

a las graves consecuencias económicas y sociales que acarrea, convirtiéndolo como señala Hernández Mollar (2000), en el problema económico, político y social más grave de la Unión Europea. Debido al fuerte impacto de la crisis, se han profundizado las desigualdades sociales y agravado los problemas de exclusión para determinados grupos de población, reduciendo su nivel de protección (Fresno y Tsolakis, 2010). Unido a esto nos tropezamos con la amenaza de que el paro llegue a ser de larga duración, causando por lo tanto un deterioro en las habilidades laborales del sujeto y consecuentemente en el capital humano del país.

No podemos obviar que el desempleo constituye una de las principales preocupaciones de los ciudadanos, dadas las repercusiones que la situación laboral y los niveles de renta tienen sobre el bienestar del individuo (Jiménez, Martín y Montero, 2014), al ser el empleo una de las dimensiones que configuran la ciudadanía y su ausencia uno de los principales motivos de exclusión social ya que actúa como elemento vertebrador con la sociedad y las personas. Otro de sus efectos directamente ligado al bienestar personal está relacionado con la salud, ya que, estar desempleado aumenta la probabilidad de padecer depresión, ansiedad, a la vez que fomenta el consumo de sustancias adictivas como el alcohol, el tabaco y las drogas (Sanchís, 2014). Es por todo ello que el desempleo se ha convertido en la mayor preocupación de los españoles, frente a otros aspectos como la corrupción, el fraude, la sanidad, los políticos, el gobierno y los problemas de índole económica. Preocupación que ha ido en aumento con el transcurso de los años, desde 2008, llegando a alcanzar en la actualidad cifras alarmantes.

Esta inquietud, se une al descontento relativo a la situación laboral. En Europa, la Comisión Europea recoge la percepción de su población sobre el clima social existente (circunstancias personales, panorama nacional y medidas de protección e inclusión social), evidenciando la percepción negativa que tiene la población respecto su situación laboral. De hecho, en países como España, Grecia, Eslovenia, Chipre, Rumanía y Portugal el aumento del descontento ha sido considerable en los últimos años.

Reflejo indiscutible de que el empleo es una cuestión a gran escala que ha suscitado notoria relevancia en los últimos años, es la aprobación de diferentes acuerdos y tratados comunitarios (Programa de Acción Social de 1974, libros blancos de la Comisión Europea, Crecimiento, Competitividad y Empleo de Delors en 1993, Pacto de Confianza para el Empleo de 1996, Estrategia Europea de Empleo, Estrategia de Lisboa del 2000, Estrategia Europa 2020,...). Si bien, en muchos países como en el caso de España, esto no ha subsanado las debilidades de un mercado laboral caracterizado por la “temporalidad, segmentación por género, edad [...], bajos salarios y distintos gradientes de precariedad asociados a la economía informal” (Molina Romo y Ibáñez Galcerán, 2013, p. 133). Y que además suscita percepciones negativas sobre el

mercado de trabajo, aludiendo mayor inseguridad, por miedo a la pérdida de empleo, así mismo alegan mayor precariedad laboral, entendida como aumento de trabajos temporales y a tiempo parcial y descenso en los trabajos indefinidos y a tiempo completo, todo ello desencadenado por las nuevas condiciones de flexibilidad laboral puestas en marcha en las empresas (Boeri, 2009).

El mercado laboral es cada vez más rígido y exigente con los requerimientos a los trabajadores, caracterizado por ofrecer empleos precarios, inciertos, imprevisibles (Kalleberg, 2009), empleos de mala calidad (Verd y López Andreu, 2016), y en contraposición brinda menos seguridad laboral. Todas estas particularidades han propiciado que la población activa, tanto la ocupada como la parada se haya forjado una opinión negativa del mismo ya que está asociada, en parte, a los episodios de empleo que hayan tenido en su historia más reciente, constituyendo el desempleo la mayor causa de infelicidad (Esser Díaz, Vázquez Antúnez, Couto y Rojas, 2007), lo que conlleva a una percepción global negativa sobre la situación del individuo. Así mismo, como afirman Rio, Cano, Villafaña y Valdivia (como se citó en Rebollo Quintela y Espiñeira Bellón, 2014) la obtención de un empleo conlleva tanto la independencia económica como una oportunidad para la reinserción social ya que supone una mejora de la autoestima, autonomía y la toma de decisiones.

Mujeres y empleo: dificultades en el acceso y mantenimiento

El problema del desempleo y la precarización laboral en períodos de recesión económica, no afecta a todos por igual ya que se vislumbran diferencias en cuanto a la variable sexo (elevadas tasas de desempleo femenino), edad (afectando en mayor medida a los jóvenes y a las personas mayores de 45 años), nivel de formación (incidiendo más en los de baja formación que en los que poseen estudios superiores), nacionalidad (con prevalencia del desempleo en las personas inmigrantes) y tipo de contrato (recayendo menos en los trabajadores indefinidos que en los temporales) (Rocha, 2010; Ruíz, Lozano y Armiño, 2005).

Esta incidencia en determinados colectivos se ha plasmado a lo largo de los años en diversas normativas tanto de índole nacional como internacional, en las que se señalan como colectivos con especiales dificultades: los jóvenes, con especial atención a aquellos con déficit de formación, las mujeres, los mayores de 45 años, las personas con discapacidad y personas en paro de larga duración. Es decir que, en la actualidad, existe un grupo excesivamente amplio de personas en riesgo de exclusión social, ya que el rango de clasificación es demasiado extenso, lo que imposibilita que se le preste la necesaria atención (Hueso, Boni y Belda-Miquel, 2015).

En lo que al colectivo femenino se refiere, las dificultades para su inserción laboral vienen determinadas en gran medida por los problemas de reparto de roles sociales, y a la interacción derivada del binomio trabajo

reproductivo versus trabajo productivo, siendo crecientes los estudios sobre género y equilibrio en la vida laboral (Emslie y Hunt, 2009; Schilling, 2015; Todd y Binns, 2013). Los numerosos trabajos realizados (Dueñas Fernández, Iglesias Fernández y Llorente Heras, 2013; Jacobs y Padavic, 2015; Millán Vázquez de la Torre, Santos Pita, y Pérez Naranjo, 2015; Padilla Carmona, 2001; Williams, 2013; Wirth, 2004), constatan la persistencia de una serie de barreras profesionales, tanto internas como externas, que originan su segregación laboral. Dentro de las barreras externas nos encontramos con las relacionadas con la segregación horizontal (ya que las mujeres se concentran en determinados sectores productivos y actividades) y la segregación vertical (debido al “techo de cristal” que las oprime y les dificulta el acceso a puestos de trabajo de mayor responsabilidad, así mismo, esta segregación las avoca a los trabajos a tiempo parcial condicionando su acceso y promoción). Las barreras internas relativas a aspectos personales y sociales se asientan en la creencia de la naturaleza inferior de la mujer, su falta de autoestima, el conflicto eterno entre los roles, así como a su vinculación natural al espacio privado, al cuidado del hogar y de las personas.

Así mismo, dentro de las dificultades para su acceso y permanencia en el mercado laboral, se vislumbran factores explicativos de la desigualdad de género relativos a la oferta y la demanda de empleo. En cuanto a la oferta por parte de los empleadores, nos podemos encontrar con acciones directamente discriminatorias, estereotipadas, en las que se devalúa el trabajo de la mujer de forma intencionada o inintencionada, o se les aplica una discriminación estadística ya que, mediante promedios grupales, se constata que las mujeres son más propensas a realizar pausas en sus carreras profesionales (Gerecke, 2012). Así mismo, partiendo de la premisa de que la elección individual influye en la demanda laboral, nos encontramos con que hombres y mujeres realizan diferentes elecciones relativas al campo de estudio, riesgo en el trabajo, duración de la jornada, lo que deriva en el desempeño de profesiones diferentes.

Estos elementos enunciados, se reflejan en el mercado laboral por una discriminación histórica, sistemática o institucional que tradicional y porcentualmente muestra que los hombres son más propensos a participar, a recibir mayor retribución por su trabajo, ocupar los cargos de mayor importancia y status, gozar de contratos a tiempo completo, en contrapartida, son los que menos tiempo dedican a actividades no remuneradas (como el cuidado del hogar, los menores, enfermos, personas con discapacidad o ancianos).

Dado que, para abrirse camino en el mercado laboral las mujeres van a tener que enfrentarse a esa discriminación histórica, se han proclamado acciones específicas desde el ámbito comunitario como las convenciones sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como la aprobación en el panorama nacional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad

Efectiva de Hombres y Mujeres, que supuso un cambio de perspectiva ya que va a enfrentarse a la desigualdad, desde frentes muy diversos: la legislación, las políticas públicas y, el diálogo social (Rodríguez Santos, 2008).

En el panorama español los datos relativos a las tasas de actividad, inactividad, paro u ocupación aportados trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de la Encuesta de Población Activa (EPA) reflejan un cambio en las últimas décadas. En 1980 la tasa de actividad de los hombres era de 74.19% (9.551.000 hombres) y la de las mujeres de 27.71% (3.829.100 mujeres) frente al tercer trimestre de 2017, que la tasa masculina era de 65.04% (12.231.200 hombres) y la femenina 53.13% (10.549.800 mujeres). Sin embargo, a pesar de este aumento paulatino de la presencia femenina en el mercado laboral, hay que realizar una lectura minuciosa ya que los datos arrojan lo que Radl Philipp (2010) ha denominado visión desproporcionada desde el punto de vista de género, debido a que en muchos casos la presencia de la mujer en el mercado laboral se interrumpe bien cuando se casan, bien cuando empiezan a tener descendencia. Es por ello que esta desigualdad en el acceso y mantenimiento del empleo de las mujeres, sigue siendo una realidad constatada (Cebrián, 2012; Gil Galván, 2005; Rocha, 2010) y que el acceso de la mujer al empleo decente ha sufrido un retroceso debido a la crisis económica europea que expulsó a un alto porcentaje de hombres del mercado laboral lo que ha aumentado la competencia entre hombres y mujeres por los puestos de trabajo (Alonso y Trillo, 2015). De todo ello se deriva que, el colectivo femenino se sigue encontrando en una situación de mayor inestabilidad en el mercado de trabajo, lo que evidencia la necesidad de proseguir con los estudios de género para determinar las características y barreras existentes a fin de fundamentar la puesta en marcha de medidas necesarias para paliar esas dificultades, tanto en el acceso, la permanencia y la promoción laboral. Si bien este patrón comportamental ha ido cambiando en el transcurso de los años, como indican Cebrián y Moreno (2008), y se aprecia en las tasas de permanencia.

Método

Esta investigación se aborda a través de un estudio de caso único (Forní, 2010), desde una metodología cualitativa y con una perspectiva descriptiva-explicativa, puesto que se desarrolló en un escenario particular, el Centro Municipal de Empleo del Ayuntamiento de A Coruña en el que se llevó a cabo el programa tutorizado “Puesto a Puesto VII” destinado a 120 mujeres desempleadas y en situación de búsqueda activa. Dicha metodología nos permitió el acercamiento a la realidad objeto de estudio, teniendo en cuenta su complejidad y particularidad, para poder llegar a comprenderla (Stake, 2005).

El objetivo principal que se persigue con este estudio es analizar la percepción del mercado laboral español por parte de un grupo de mujeres, a través de un análisis de

contenido. Partiendo de la premisa de que las mujeres que se encontraban trabajando en el momento encuestado, o que habían tenido un acceso al mercado laboral en el último año, tenían una percepción positiva del mercado laboral que difería substancialmente de la de aquellas mujeres que llevaban en desempleo más de 2 años.

Como técnica de recogida de información se ha utilizado la entrevista semiestructurada aplicada de manera telefónica a participantes del citado programa (codificadas posteriormente como PAP) y a potenciales usuarias del mismo (interesadas en la acción pero que no tuvieron acceso por el límite de plazas existente, codificadas como GC). En el guion de dicha entrevista se recababan, a) datos personales, b) trayectoria laboral, incidiendo en las características de su último acceso al empleo e, c) información sobre su percepción del mercado laboral español.

Participantes

La muestra está formada por 144 mujeres con un rango de edad entre 25 y 60 años, con prevalencia de estudios medios o Formación Profesional, que en su mayoría habían accedido a su primer empleo y que habían cobrado algún tipo de ayuda estatal en los últimos 5 años. Las participantes residían en la ciudad de A Coruña, perteneciente a la Comunidad Autónoma de Galicia, España, donde ha tenido gran incidencia la crisis económica mundial.

Procedimiento

Tras la lectura reflexiva de las entrevistas, procedimos a seleccionar y ordenar la información para posteriormente llevar a cabo el almacenamiento de datos.

El primer paso fue la segmentación (de Andrés-Pizarro, 2000), a través de la cual separamos la información en base a las características de las informantes. Dividimos los testimonios de las mujeres en base a su relación con el empleo, informantes que habían accedido al empleo durante el año previo a la entrevista (n=98) e informantes que continuaban en una situación de desempleo, con lo que pertenecían al colectivo de paradas de larga duración ya que superaban los dos años en búsqueda activa (n=46).

En segundo lugar procedimos a la codificación de la información de forma inductiva ya que fuimos construyendo un esquema general que reflejaba la percepción del mercado laboral de las mujeres (Bardín como se citó en Ortíz Colón, Almazán Moreno, Peñaherrera León y Cachón Zagalaz, 2014).

Partimos en la primera fase, de análisis de los datos, con una codificación “in vivo” (Charmaz, 2014). Tras haberla finalizado, procedimos a una recodificación (Miles y Hubberman, 1994) y optamos por aplicar una “elaborative coding” (Saldaña, 2009). Un código de elaboración con el método de codificación de arriba-abajo (descendente) ya que partíamos de los constructos teóricos previos que teníamos en mente, en contraposición a los estudios de

abajo-arriba (ascendentes) en el que el investigador codifica sin ideas preconcebidas, lo que le llevará a desarrollar una teoría fundamentada (Auerbach y Silverstein, 2003).

Este método de codificación descendente, nos permitió crear las categorías temáticas y así encajarlas y reorganizarlas hasta alcanzar una dimensión temática central (Tabla 1). Hemos catalogado las causas a las que hacen referencia las entrevistadas para tener esta visión tan nefasta de la realidad laboral: falta de creación de puestos de trabajo, recortes, extrema exigencia y precarización laboral. Ibarra Cisneros y González Torres (2010), aluden a que estas características son claro reflejo del cambio de modelo económico, resultado en parte por la condición de flexibilidad en el mercado de trabajo.

Tabla 1

Categorización de la percepción del mercado laboral

Dimensión	Categoría	Sub-categoría	
Percepción Negativa	Incapacidad para crear puestos	Demanda vs Oferta	
	Recortes	Falta de ayudas	
	Exigencias del mercado	Edad	Formación/Experiencia
		Bajos salarios	
	Precarización laboral	Inestabilidad	Explotación

Construido el sistema de categorías en base a los testimonios, se analizó de nuevo la información buscando las conexiones existentes entre ella, para una vez hecha la reducción de la información más voluminosa, pasar al trabajo más reflexivo y creativo que nos permite conectar los datos y ver los vínculos que se establecen a fin de obtener una imagen total del objeto de estudio (Hemilse Acevedo, 2011). Para ello procedimos a plasmar las interrelaciones en un mapa conceptual de contenidos (Figura 1), lo que nos sirvió para llevar a cabo la interpretación de los resultados.

Como se puede ver en la Figura 1, la percepción negativa del mercado laboral se ramifica en cuatro aspectos principales, la incapacidad para crear puestos de trabajo, los recortes, la precarización laboral y el innumerable sin fin de exigencias a las demandantes de empleo. Estas categorías a su vez, están relacionadas entre ellas ya que la fuerte crisis por la que estamos atravesando ha propiciado que el mercado se contraiga, y que abuse de los recortes como solución al problema del paro masivo, lo que dificulta la creación de nuevos puestos laborales o la apuesta por la reducción del tiempo de trabajo (modelo seguido en algunos países del oeste de Europa), lo que redundará en la precarización laboral de los trabajadores en activo. Así mismo, la gran cantidad de demanda de empleo versus la escasez de oferta, permite que los empleadores sean más exigentes, pidiendo, en muchos casos, imposibles para la contratación de nuevo personal.

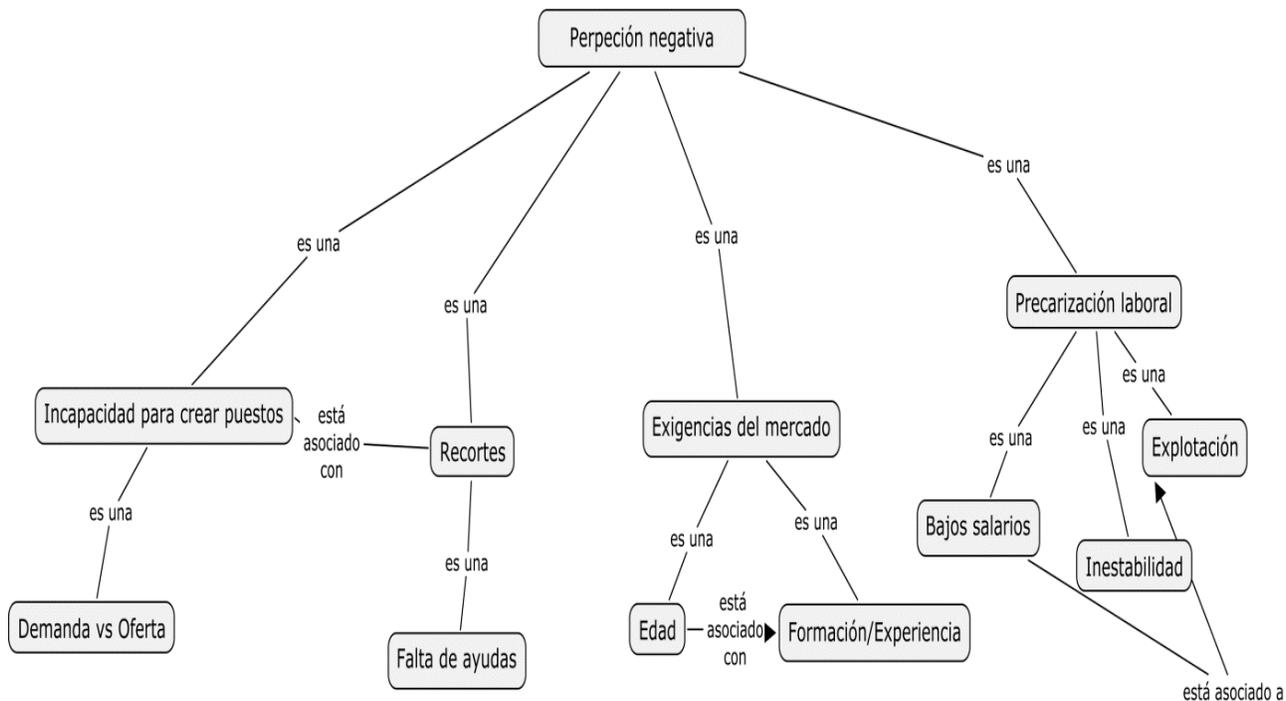


Figura 1. Mapa de la percepción laboral de las entrevistadas

En las siguientes tablas, se plasma el sistema de codificación establecido en categorías y subcategorías y algunos de los testimonios, que hemos utilizado para ilustrarlas en base a los datos referidos por las informantes clave.

En líneas generales podemos afirmar que las entrevistadas, tanto las que habían accedido al empleo en el último año, como las que continuaban en situación de desempleo, muestran una percepción negativa del mercado laboral español, aspecto que se puede ver reflejado en citas como “Está mal. No hay trabajo. Cierran los negocios y la gente se va a la calle y prescinden de la gente”, este aspecto

es reiterado en muchas ocasiones por las informantes, con calificativos que demuestran el claro descontento “está fatal”, “está todo muy negro” “malísimo, pésimo, horroroso”.

Son numerosos los fragmentos de las informantes claves sobre la falta de creación de puesto de trabajo (Tabla 2) que se refieren a la gran cantidad de demanda existente y la poca oferta, la necesidad de “hacer más puestos de trabajo” y, en los que se confiere culpabilidad al libre mercado de la situación actual ya que “no existe el mercado laboral español. Todo se hace fuera, por lo que dependemos de otros mercados”.

Tabla 2

Testimonios sobre la incapacidad de crear puestos de trabajo

Categoría	Sub-categoría	Manifestado por	Testimonio
Incapacidad para crear puestos	Demanda vs oferta	Mujeres que accedieron al mercado en el periodo evaluado	<ul style="list-style-type: none"> – Está mal. No hay trabajo. Cierran los negocios y la gente se va a la calle y prescinden de la gente. 110/PaP – Sería necesario hacer más puestos de trabajo. 117/PaP
		Mujeres que no accedieron al mercado en el periodo evaluado	<ul style="list-style-type: none"> – Poca oferta mucha demanda. 122/PaP – No existe el mercado laboral español. Todo se hace fuera, dependemos de otros mercados. 6/GC – Muy deprimente. Antes trabajaba en fábricas y había puestos de trabajo en los que producir, hoy en día no los hay. 7/GC

Por lo que se refiere a los múltiples recortes que se han dado (Tabla 3), las informantes lo relacionan con la falta de ayudas para los autónomos y para la puesta en marcha de nuevas empresas con testimonios como “Un desastre. Lo

veo todo muy difícil. Se fomenta el autoempleo pero no se dan ayudas para él”, “Fatal, no hay trabajo y no hay ayudas” y “Sólo hay trabajo si te haces autónoma”.

Tabla 3
Testimonios sobre la existencia de recortes en el mercado laboral

Categoría	Sub-categoría	Manifestado por	Testimonio
Recortes	Falta de ayudas	Mujeres que accedieron al mercado en el periodo evaluado	– Fatal, no hay trabajo y no hay ayudas. 50/PaP – Un desastre. Lo veo todo muy difícil. Se fomenta el autoempleo pero no se dan ayudas para él. 73/PaP
		Mujeres que no accedieron al mercado en el periodo evaluado	– Nefasto. Sólo tienes trabajo si te haces autónoma. 51/PaP – Está muy mal. Deberían ayudar más a la pequeña empresa. 15/GC – Está fatal, y peor para la gente con edad. Las ayudas solo son para jóvenes 39/GC

La experiencia en el empleo y los largos periodos de desempleo de las entrevistadas, hacen que reflexionen sobre lo exigente que se ha vuelto el mercado laboral (Tabla 4). Exigente en términos de edad, formación y experiencia requerida para un determinado puesto. Las informantes declaran “Hice quince mil entrevistas y no te dan oportunidades ningunas”, “Hay una franja de edad en la que estamos olvidados. Hay muchos limbos”, “Está muy mal

para todas las edades”, “Es un desastre. Mucha experiencia para poca edad”. “Es necesaria una persona polivalente”. Es de destacar que independientemente del grupo de edad al que nos refiramos, todas declaran que el mercado está muy mal para su edad, por lo que tal y como afirma una de ellas, en el mercado laboral existen múltiples limbos de edad que hacen que unas y otras se consideren discriminadas por esta característica.

Tabla 4
Testimonios sobre las múltiples exigencias del mercado laboral

Categoría	Sub-categoría	Manifestado por	Testimonio
Exigencias del mercado	Edad	Mujeres que accedieron al mercado en el periodo evaluado	– Malísimo, está todo mal para mi edad, 55 años.16/ PaP – Está muy difícil para todos en general pero para los mayores de 40 más.36/PaP
		Mujeres que no accedieron al mercado en el periodo evaluado	– Fatal. Mucha búsqueda activa pero no encuentra nada. Está muy mal para los mayores de 35 años. 13/PaP – No hay nada y menos en edades mayores. 79/PaP
	Formación/ Experiencia	Mujeres que accedieron al mercado en el periodo evaluado	– Está todo difícilísimo. Es necesaria una persona polivalente y cuantas más horas estés trabajando mejor. 77/PaP – Es necesaria más atención del INEM. Es una lucha de "nosotros" a base de formarse, prepararse, reciclarse, para poder escalar.42/PaP
		Mujeres que no accedieron al mercado en el periodo evaluado	– Muy mala. Demasiados estudios. 24/GC – No hay opción de trabajo. Hay mucha gente sobre cualificada que no tiene trabajo ¿a qué podemos aspirar los que no tenemos tanta cualificación?. 38/GC

Las experiencias en el mercado laboral de las entrevistadas las hacen conscientes de la precarización laboral existente (Tabla 5). Este claro descontento, lo destacan en tres características fundamentales: (a) los bajos salarios, relatando que “se aprovechan de la coyuntura y te pagan menos de lo que mereces”, “los horarios y los sueldos no te permiten tener una familia”, (b) otras de las características es la inestabilidad, ejemplo de ello son que “hay más facilidades para los despidos”, “Incertidumbre. La duración de los contratos es muy corta. La facilidad con la que se puede despedir es un cachondeo. Vivir de trabajo es imposible”, afirmaciones apoyadas en el trabajo de Bilbao (1990) en el que se constata que la precariedad comporta inseguridad y (c) explotación, expresando valoraciones extremas, “Cada vez la gente está más explotada”, “No hay puestos de trabajos y los que hay te explotan”.

Partiendo de nuestra consideración inicial, que habría diferencias notables entre la percepción del mercado laboral de aquellas entrevistadas que hubieran accedido al empleo en el último año y aquellas que continuaban en una situación de desempleo, pero en búsqueda activa, el análisis de los testimonios, y la posterior elaboración del mapa de contenido, nos muestran que su participación en el mercado laboral, las ha hecho forjarse una opinión negativa debido mayoritariamente a las características de esos empleos: predomina el empleo asalariado con un 96% (distribuido en el 90.6% que trabajan para el sector público, frente al 1.3% y 4% que trabajan en el sector privado o mediante una ETT, respectivamente.), sólo el 4% afirma pertenecer al régimen de autónomos. El tipo de contrato que refieren es principalmente de duración determinada (73.3%), frente al 20% que ha accedido a un contrato indefinido. El porcentaje de participantes que declara tener un acceso al

empleo sin contrato es del 2.6 %. En cuanto a la dedicación, no encontramos mucha diferencia ya que el 50.66% de los ocupados lo hacen a tiempo completo y el 49.33% a tiempo parcial. Por último, en relación a la variable ingresos, la categoría que predomina es percibir ingresos mensuales netos de entre 751 a 1000 euros (36%), seguido del salario comprendido entre 501 y 750 euros (24%).

Aunando todas las características citadas podemos decir que estos empleos responden a la temporalidad (siendo de

muy corta duración) y a la jornada parcial, principales características de la inestabilidad laboral. Sin embargo, sí que existe una pequeña diferencia, ya que dentro del grupo de mujeres que tuvieron episodios de acceso al empleo nos encontramos con 3 testimonios en los que se afirma una ligera percepción positiva del mercado laboral, ejemplos de ella son : “parece que está creciendo un poco”, “creo que está mejorando” y “está mejorando, poco a poco”.

Tabla 5

Testimonios que demuestran la precarización laboral

Categoría	Sub-categoría	Manifestado por	Testimonio
Precarización laboral	Bajos salarios	Mujeres que accedieron al mercado en el periodo evaluado	– No hay trabajo. Hay que echar uñas y dientes. Hay que trabajar el triple para conseguir la mitad que antes.35/PaP – Se aprovechan de la coyuntura y te pagan menos de lo que mereces.75/PaP
		Mujeres que no accedieron al mercado en el periodo evaluado	– Está fatal. Cada vez la gente está más explotada y pagan menos. 78/PaP – Tengo una opinión bastante negativa del mercado laboral. No hay posibilidades de empleo. No hay conciliación posible, los horarios y los sueldos no te permiten mantener una familia. Hacer una carrera no te beneficia. Con 40 años está muy difícil la cosa. 23/GC
	Inestabilidad	Mujeres que accedieron al mercado en el periodo evaluado	– Sí que hay trabajo, pero son trabajos basura, mes a mes. 18/PaP – Está muy mal para todos. Inestabilidad en todos los sectores y en todas las edades.21/PaP – Está muy mal. No hay oportunidades de empleo, ni mejora. Hay más facilidades para los despidos.35/GC
		Mujeres que no accedieron al mercado en el periodo evaluado	– Está muy mal. Los contratos son muy precarios. 41/GC
	Explotación	Mujeres que accedieron al mercado en el periodo evaluado	– Muy mal. No hay nuevos puestos de trabajo. Los que hay te explotan. Está todo a favor del empresario.66/PaP – Muy pobre. No hay muchas posibilidades en mi sector (limpieza), se aprovechan de la desesperación de la gente en condiciones infrahumanas. 76/PaP
		Mujeres que no accedieron al mercado en el periodo evaluado	– Está fatal. Cada vez la gente está más explotada y pagan menos. 78/PaP

Discusión

Este estudio nos ofreció la oportunidad de acercarnos a la realidad de 144 mujeres, 98 que habían tenido episodios de empleo en el último año y 46 consideradas como desempleadas de larga duración. Su percepción del mercado laboral nos permitió dibujar un mapa del escenario con el que nos encontramos, caracterizado por grandes exigencias a los trabajadores (en cuanto a formación, edad, experiencia), aumento de los recortes, falta de ayudas, precarización laboral (disminución de los salarios), incapacidad para la creación de puestos de trabajo y de nuevos nichos de mercado (exceso de demanda vs escasez de oferta). Todos estos aspectos fueron referidos en la investigación de Rubio Arribas (2010) como factores negativos que caracterizan la flexibilidad y desregulación

del mercado de trabajo, y a su vez son considerados por Ibarra Cisneros y González Torres (2010) como el claro ejemplo del cambio de modelo económico. Así mismo, son las mujeres las que sufren en mayor medida el empeoramiento de sus condiciones por las crisis económicas ya que “suelen salir [...] con peores salarios, empleos más precarizados y con la conversión de muchos empleos en trabajos realizados desde la economía informal o en trabajos a tiempo parcial precarizados” (Gálvez Muñoz y Rodríguez Madroño, 2012, p.122).

El análisis de la información nos muestra que no hay diferencias entre las informantes, que el acceso al empleo no mejora su percepción del mercado laboral, lo que concuerda con lo expuesto por Boeri (2009) que afirma, que los cambios producidos en las condiciones laborales propician una percepción negativa en los trabajadores, ya

que esos accesos al empleo vienen caracterizados por miedo a la pérdida del empleo, mayor precariedad laboral, aumento de los contratos temporales y de jornada a tiempo parcial. Todos estos aspectos fueron referenciados por la muestra, así como la problemática asociada a la edad para el acceso al mercado laboral ya que las informantes alegan que el mercado está muy mal para su edad, independientemente del grupo al que nos refiramos (jóvenes, mediana edad, mujeres que se encuentran a unos años de la jubilación), por lo que existen múltiples limbo que hacen que unas y otras se consideren discriminadas por esta característica. Por lo que la premisa de la que partíamos, que aquellas mujeres que habían tenido un episodio de empleo en el último año poseían una mejor percepción del mercado laboral que aquellas que llevaban un largo periodo de tiempo en desempleo, no es reflejo de la realidad estudiada.

Los resultados obtenidos, junto con estudios como el de Troiano (2005) evidencian la importancia de detectar la percepción sobre la situación del mercado laboral ya que influirá en gran medida en la adopción de estrategias a la hora de enfrentarse al mercado laboral y de aceptar un trabajo. Por todo ello, se hacen cada vez más necesarias las reformas en materia de empleo para mejorar los resultados de los mercados europeos, así como los procesos de orientación y asesoramiento especializados a las personas demandantes de empleo. También cabe recordar que, si bien los estados miembros de la Unión Europea han apostado por acciones que hacen posible la lucha contra algunos de los problemas derivados de la crisis económica serán los agentes locales los encargados de adaptar las directrices a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen iniciativas de generación de empleo en el ámbito local (priorizando aspectos vinculados a la calidad y no sólo a la cantidad de empleo), que redunden de manera directa en la consideración que se tiene sobre el mercado laboral.

En la actualidad, la proliferación de empleos precarios y subempleos, hacen que el descontento sea palpable, por lo que es evidente la necesidad de adoptar medidas, viables y eficaces, que sean producto de la concertación con los agentes sociales y económicos, para asegurarse de que los empleos creados, sean de calidad, lo que favorecerá una visión más positiva del mercado laboral.

Referencias

- Alonso, N. y Trillo, D. (2015). La crisis del estado de bienestar y sus repercusiones sobre la situación sociolaboral de las mujeres. *Revista de Economía Crítica*, 20, 135-154. http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n20/5-Alonso-Trillo_Repercusion-sobre-las-mujeres.pdf
- Auerbach, C. y Silverstein, L. (2003). *Qualitative data: an introduction to coding and analysis*. New York: New York University Press.
- Bilbao, A. (1990). *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Madrid: Caes.
- Boeri, T. (2009). What happened to European unemployment? *The economist*, 157, 215-228. <https://doi.org/10.1007/s10645-009-9112-y>
- Cebrián, I. (2012). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo antes y durante la crisis según la muestra continua de vidas laborales. *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 8, 52-59.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía Industrial*, 367,121-137. <http://www.minetad.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/367/121.pdf>
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded theory*. London:Sage publications.
- Comisión Europea (2013). *Eurobarómetro Especial 408. Clima social*. (Wave EB79.4) http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_408_en.pdf
- De Andrés Pizarro, J. (2000). El análisis de estudios cualitativo. *Atención primaria*, 25(1), 42-46. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(00\)78463-0](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(00)78463-0)
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2013). La segregación laboral en las regiones españolas durante el periodo 1996-2010. *Investigaciones regionales*, 27, 91-113. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4604711>
- Emslie, C. y Hunt, K. (2009). "Live to work" or "work to live"? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151-72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>
- Espinosa, M. y Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo. Percepciones de los trabajadores*. Chile: Gobierno de Chile.
- Esser Díaz, J. , Vásquez Antúnez, N., Couto, M.D. y Rojas, M. (2007). Trabajo, ergonomía y calidad de vida: Una aproximación conceptual e integradora. *Salud de los trabajadores*, 15(1), 51-58. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839282005>
- Forni, P. (2010). Los estudios de caso: orígenes, cuestiones de diseño y sus aportaciones a la teoría social. *Miríada* ,3(5). <http://p3.usal.edu.ar/index.php/miríada/article/view/5/168>
- Fresno, J.M. y Tsolakis, A. (2010). Cohesión social e inclusión social en la Estrategia Unión Europea 2020. *Revista de estudios sociales y sociología aplicada*, 157,31-46.
- Gálvez Muñoz, L. y Rodríguez Madroño, P. (2012). A desigualdad de género en la crisis económica. *Investigaciones feministas*, 2, 113-132. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38607
- Gerecke, M. (2012). Desigualdades de género: tendencias y maneras de proceder. *Cuadernos del mercado de trabajo*, 8, 34-41.

- Gil Galván, M.R. (2005). *La dialéctica mujer-empleo: análisis de una realidad social, política, laboral y educativa*. Málaga: Ediciones Algibe.
- Hemilse Acevedo, M. (2011). El proceso de codificación en investigación cualitativa. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, mayo 2011. . <http://www.eumed.net/rev/cccss/12/mha2.htm>
- Hernández Mollar, J. (2000). Las políticas de empleo en el marco de la UE: trabajar juntos para dar trabajo a muchos. En J. Soler- Espiauba, (coord.), *Como crear empleo en España: globalización, Unión Monetaria Europea y Regionalización* (pp. 157-208). Madrid: Fundación para el análisis y los estudios sociales.
- Hueso, A., Boni, A. y Belda Miquel, S. (2015). Perspectivas y políticas sobre la juventud en desventaja en España: un análisis desde el enfoque de capacidades. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 152, 47-64. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.152.47>
- Ibarra Cisneros, M.A. y González Torres, L.A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía la empresa y el mercado de trabajo. *Accounting & Management*, 231, 33-50. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003
- Jacobs, A. y Padavic, I. (2015). Hours, Scheduling and Flexibility for Women in the US Low-Wage Labour Force. *Gender, Work & Organization*, 22(1), 67–86. <https://doi.org/10.1111/gwao.12069>
- Jiménez, J. D., Martín, J.M. y Montero, R. (2014). Felicidad, desempleo y crisis económica en Andalucía: Algunas evidencias. *Revista de Estudios Regionales*, 99, 183-207. <https://ideas.repec.org/a/rer/articu/v01y2014p183-207.html>
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74, 1–22 <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Miles, M. y Huberman, M. (1994). *Qualitative data analysis*. London: Sage.
- Millán Vázquez de la Torre, M.G., Santos Pita, M.P. y Pérez Naranjo, L.M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de la Población*, 84, 197-225. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v21n84/v21n84a8.pdf>
- Molina Romo, O. e Ibáñez Galcerán, Z. (2013). Políticas de empleo en la UE: Respuestas Nacionales y Europeas a la Crisis. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 1, 127-147. <http://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v1-molina-ibanez/15>
- Ortíz Colón, A.M., Almazán Moreno, L., Peñaherrera León, M. y Cachón Zagalaz, J. (2014). Formación en Tic de futuros maestros desde el análisis de la práctica en la Universidad de Jaén. *Revista de Medios y Educación*, 44,127-142. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.2014.i44.09>
- Padilla Carmona, M.T. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia*, 1, 223-232. <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/16827>
- Radl Philipp, R. (2010). Diferencias de género, empleo de las mujeres y el nuevo rol de género femenino». En R. Radl Philipp (ed.) *Investigaciones actuales de las mujeres y del género* (pp. 91-107). Santiago de Compostela: Servizo de Publicacións e Intercambio científico Campus Universitario sur.
- Rebollo Quintela, N. y Espiñeira Bellón, E.M. (2014). Inserción laboral en mujeres: motivando para el empleo». En M. D. Mato Vázquez y R. Chao Fernández (coord.), *Experiencias y propuestas para educar para educar en igualdad* (pp. 117-125). A Coruña: Universidade da Coruña, Servicio de Investigaciones.
- Rocha, L. D. (2010). Género, participación laboral, educacional y procesos formativos. En R. Radl Philipp (ed.) *Investigaciones actuales de las mujeres y del género* (pp.81-90). Santiago de Compostela: Servizo de Publicacións e Intercambio científico.
- Rodríguez Santos, E. (2008). Las políticas de empleo para la consecución de la igualdad efectiva de las mujeres: la lucha contra la segregación vertical de género. En VV.AA. (eds.) *Estrategia Europea, Estado Autonómico y Política de Empleo. XVIII Congreso Nacional de Derecho al Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 699-718). Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Rubio Arribas, F.J. (2010). Aspecto colateral del desempleo. La xenofobia laboral. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 28 (4). <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/26842>
- Ruíz, E., Lozano, M. y Armiño, E. (2005). La iniciativa comunitaria EQUAL, estrategia de equidad social y desarrollo. *Boletín de la A.G.E.*, 39, 307-333.
- Saldaña, J. (2009). *The coding manual for qualitative researchers*. London: Sage
- Sanchís, E. (2014). El paro hace daño. *Sociología del trabajo*, 8,7-26. <https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologia/trabajo/article/view/54751/33324>
- Schilling, E.(2015). Success is satisfaction with What You Have. Biographical Work-Life Balance of Older Female Employees in Public Administration. *Gender, Work & Organization*, 22(5), 474-494. <https://doi.org/10.1111/gwao.12097>
- Stake, R. (2005). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata
- Todd, P. y Binns, J. (2013). Work–life balance: is it now a problem for management? *Gender, Work & Organization*, 20(3), 219–31. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00564.x>
- Troiano, H. (2005). Consistencia y orientación del perfil profesional, percepción del mercado laboral y reacciones previstas ante posibles dificultades de inserción. *Papers*, 76, 167-197. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v76n0.975>
- Verd, J. M. y López Andreu, M. (2016). Crisis del empleo

y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña. *Papers*, 101(1), 5-30. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.2167>
Williams, C. (2013). The glass escalator, revisited: Gender

inequality in neoliberal times. *Gender & Society*, 27(5), 609–629. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243213490232>
Wirth, L. (2004). *Romper el techo de cristal*. Madrid: MTAS, Colecciones Informes OIT.

Fecha de recepción: 28 de julio de 2017.

Fecha de revisión: 10 de noviembre de 2017.

Fecha de aceptación: 14 de noviembre de 2017.

Fecha de publicación: 1 de diciembre de 2017.