

# LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN ESPAÑA

VALLADOLID, 4 de abril 2019

## PRESENCIA DE REPRESENTACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS Y RIESGOS PSICOSOCIALES

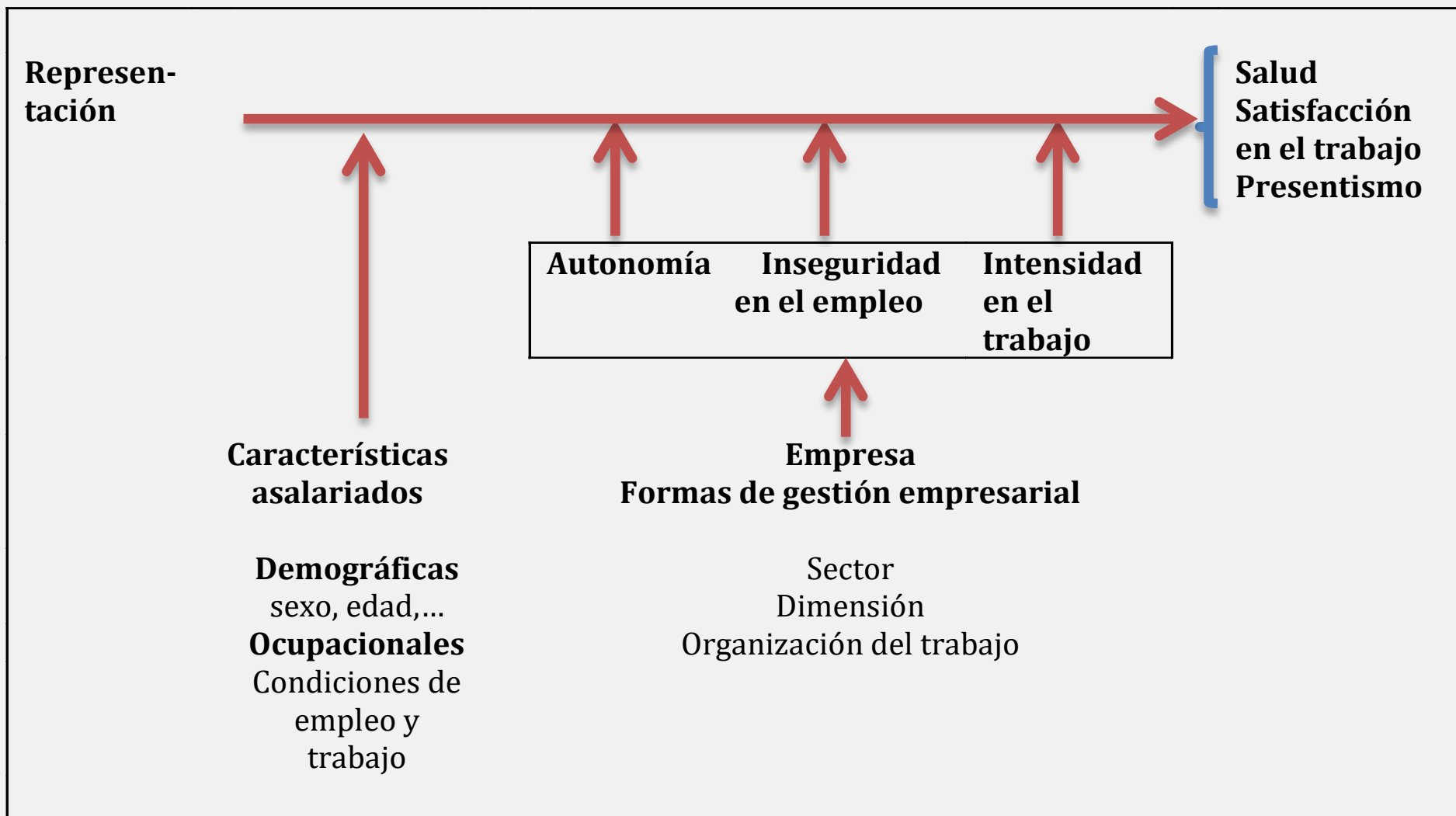
RAMON ALÓS Y PERE JÓDAR

(UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA, UNIVERSITAT POMPEU FABRA)

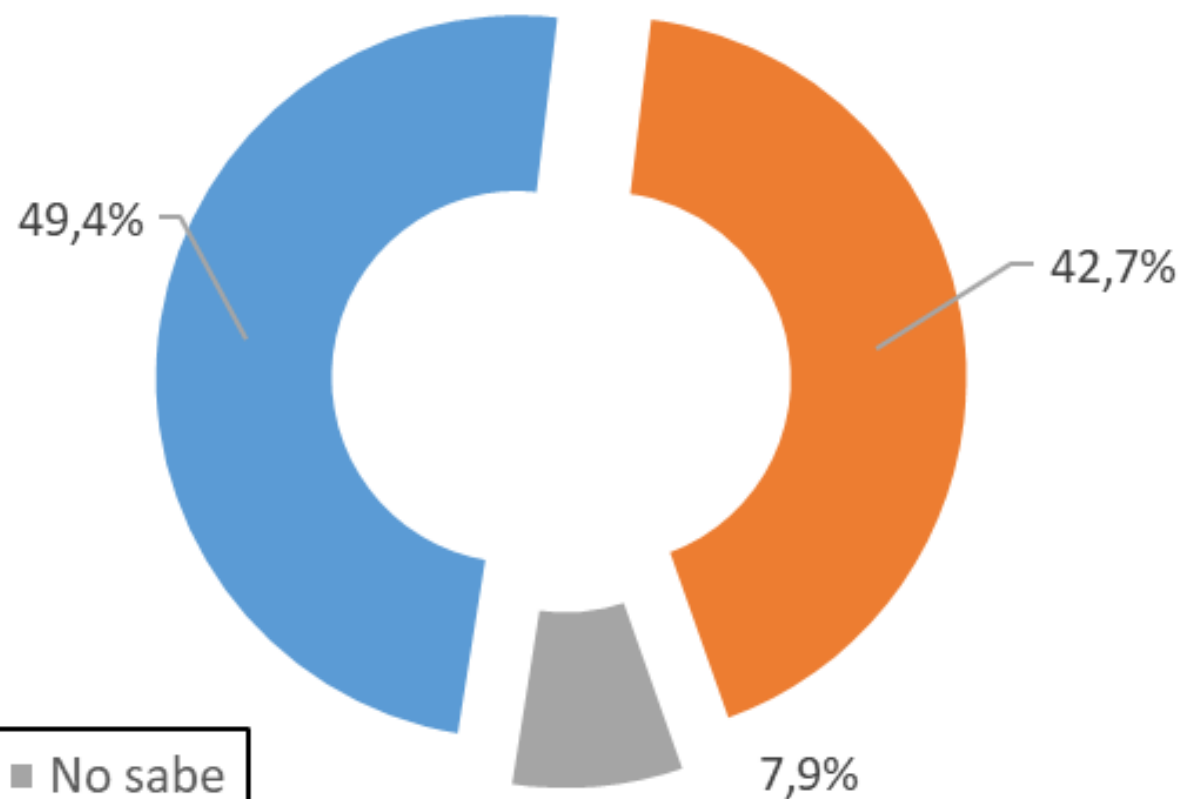
Financiado por:



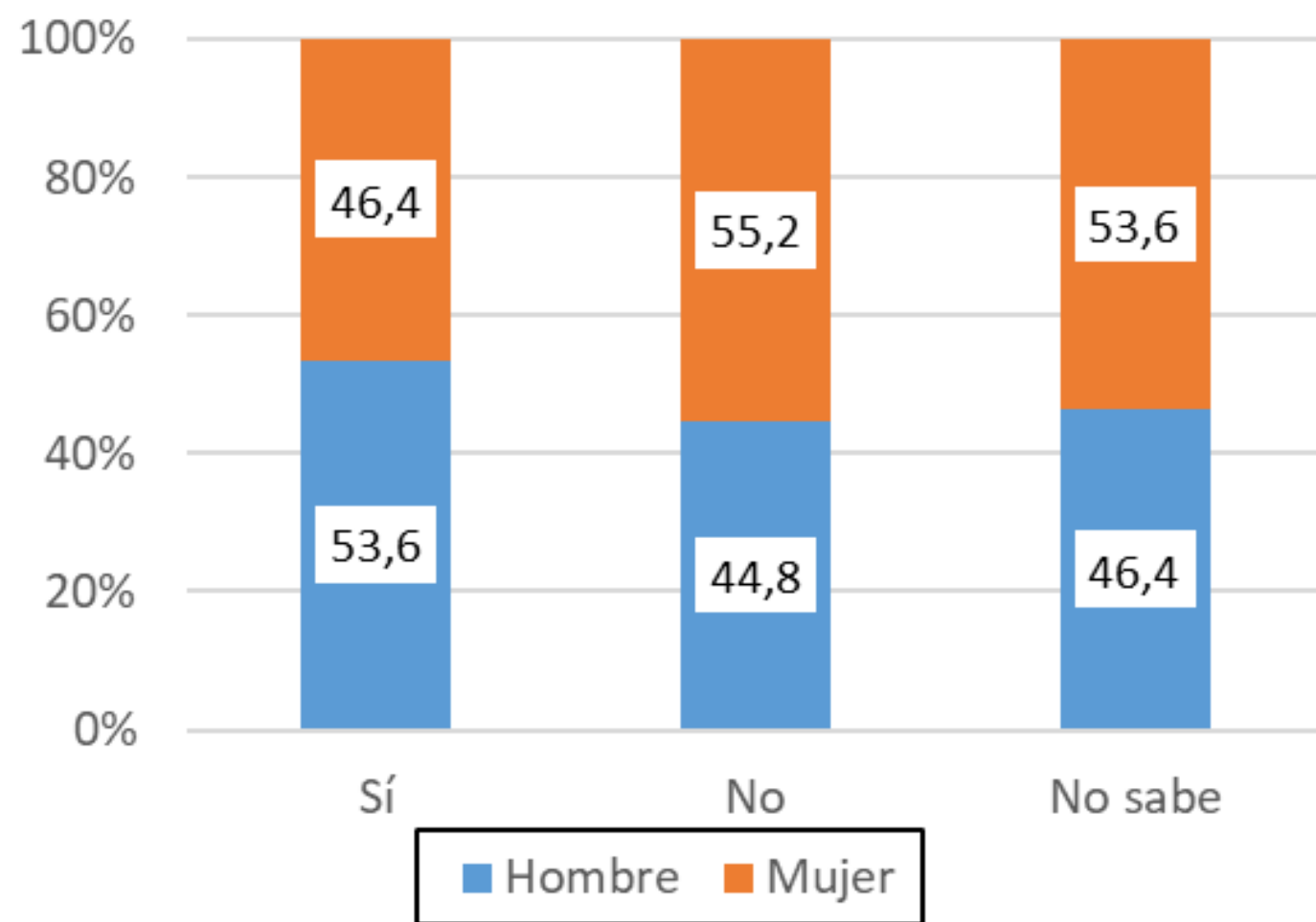
## Esquema: modelo teórico



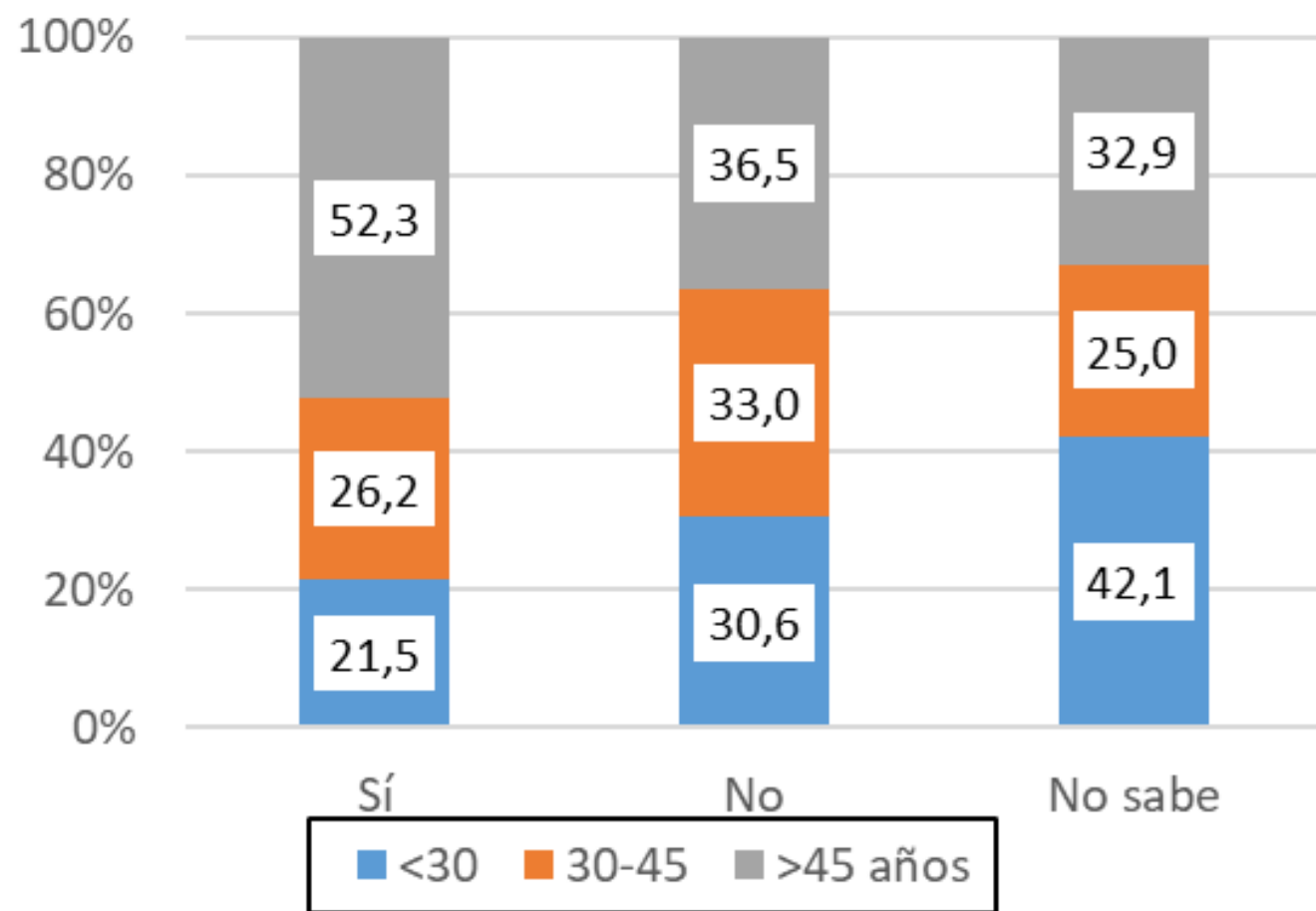
## Representante en la empresa



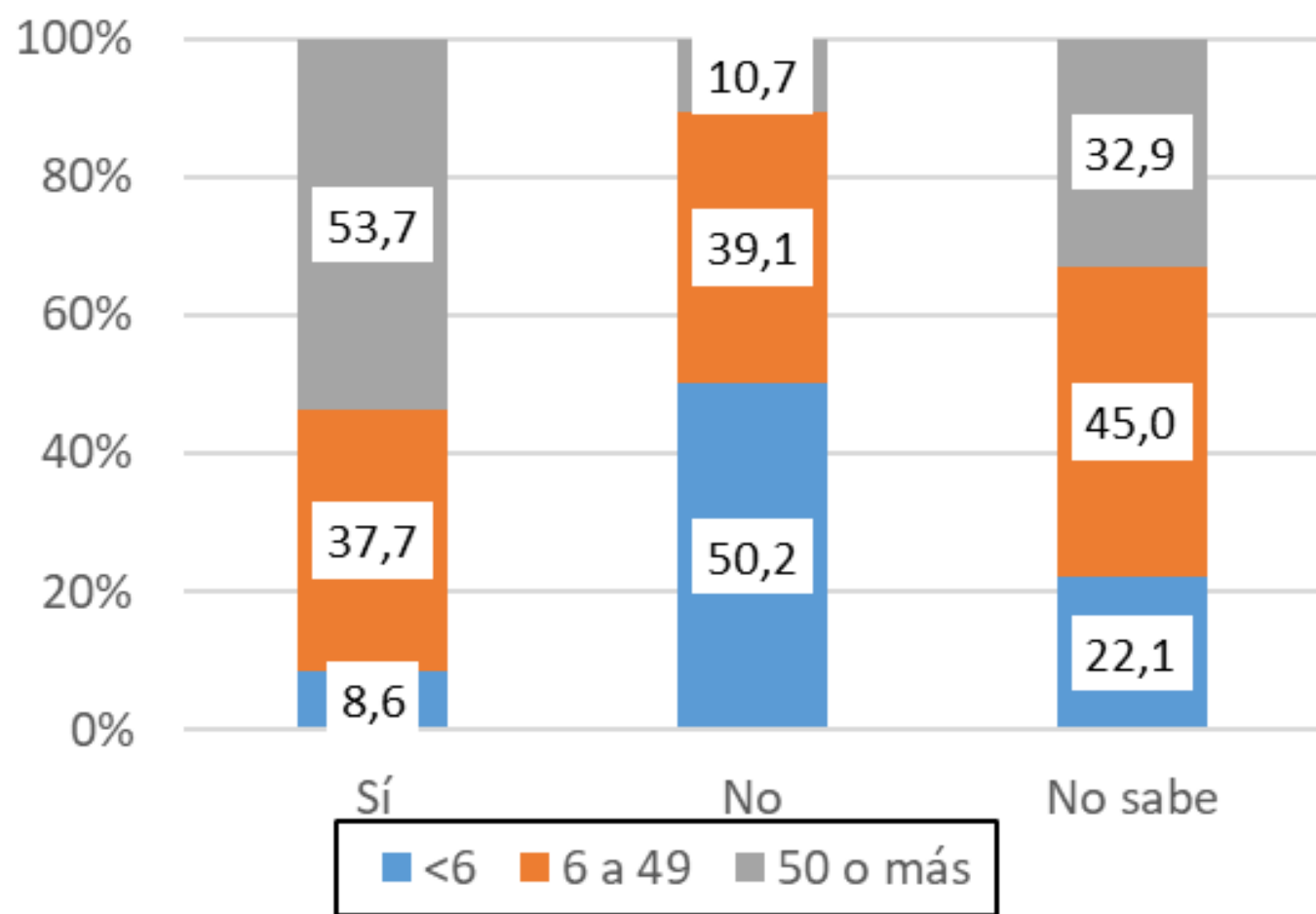
## Distribución por sexo



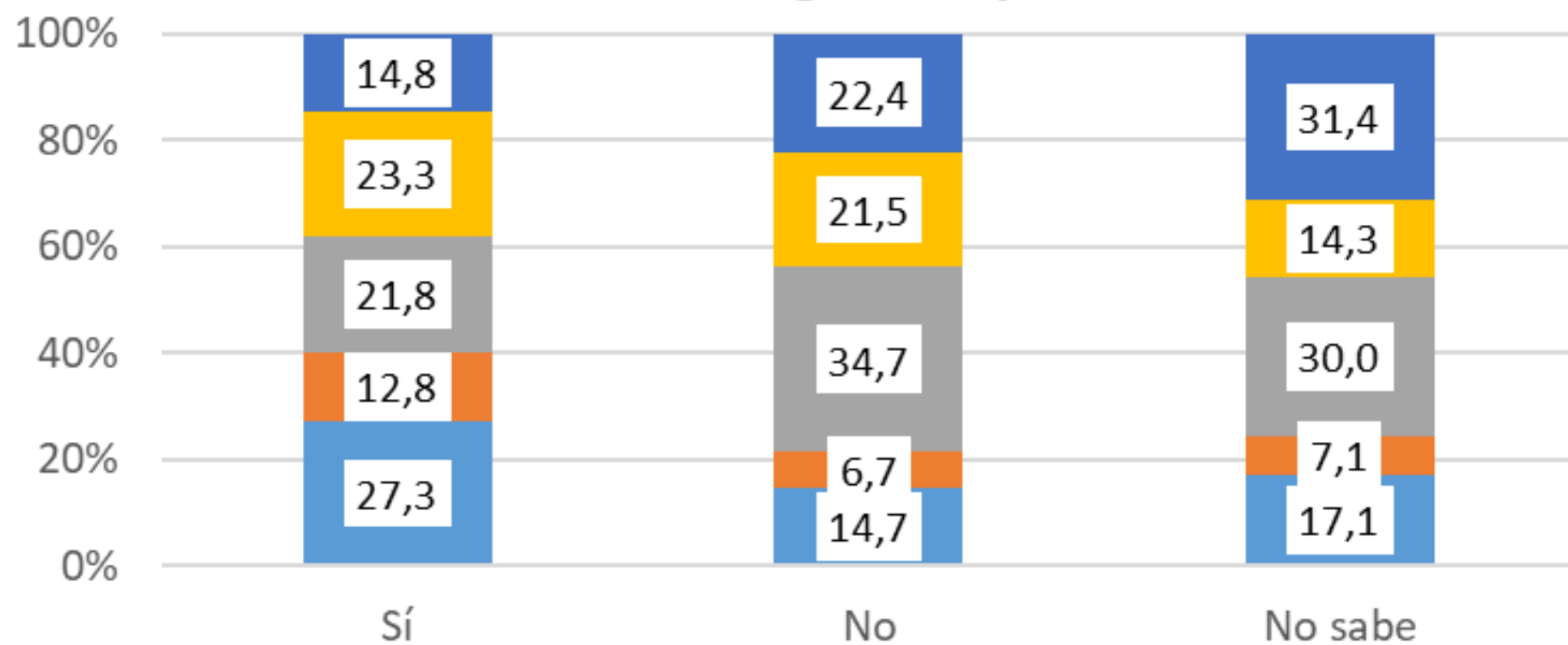
## Distribución por tramos de edad



### Distribución según plantilla empresa

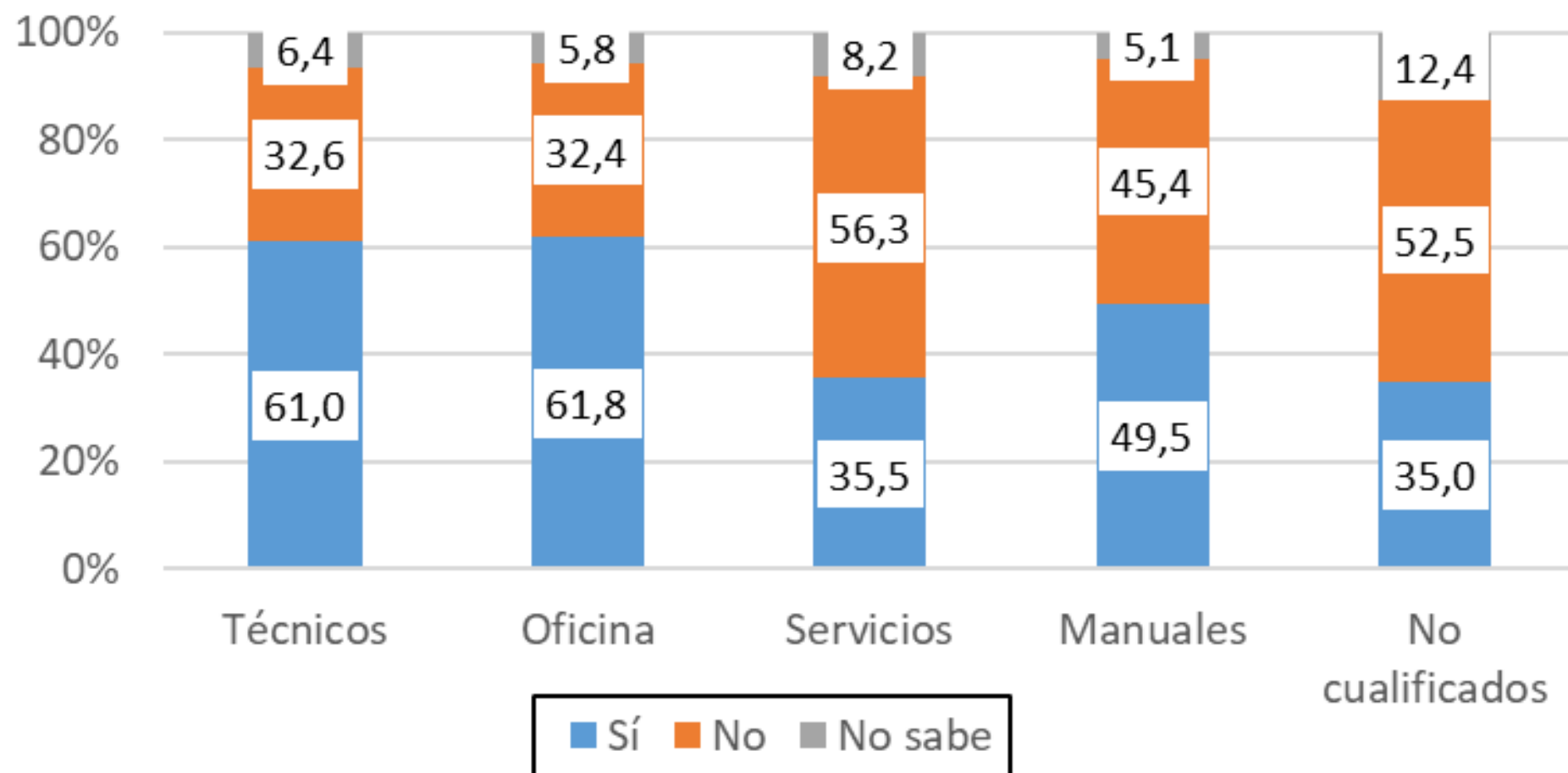


## Distribución según ocupación



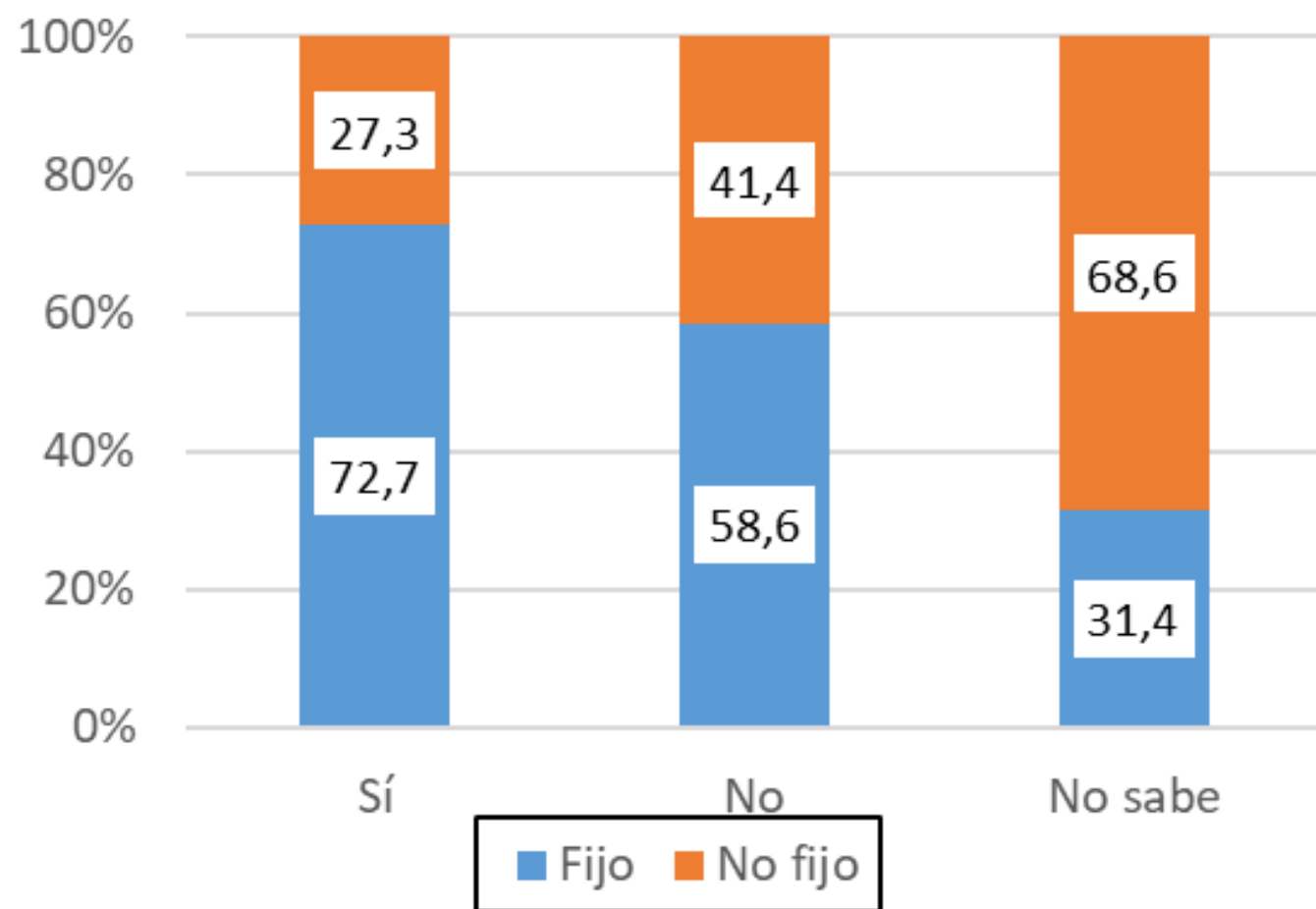
■ Técnicos ■ Oficina ■ Servicios ■ Manuales ■ No cualificados

## Distribución según ocupación

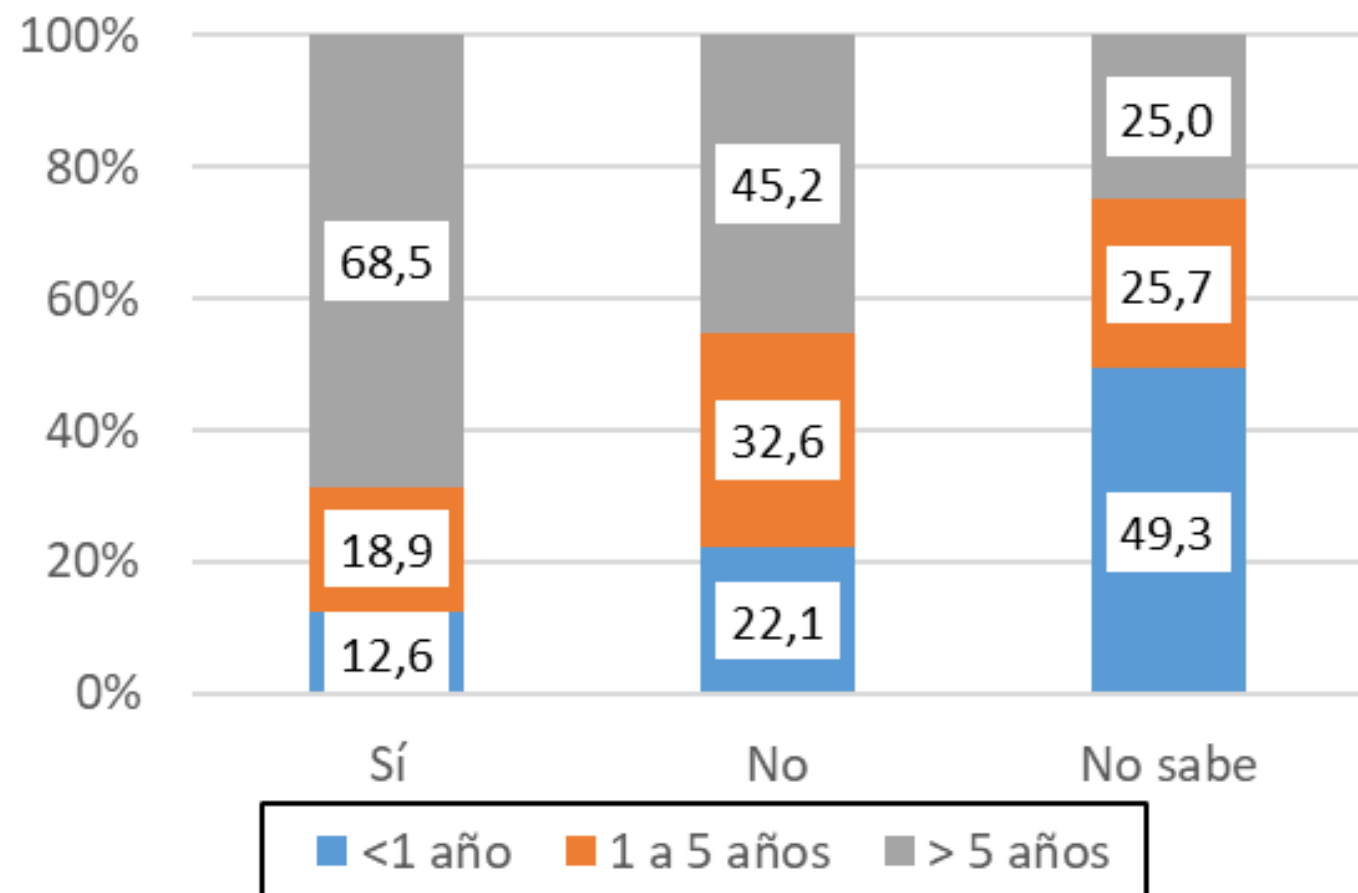




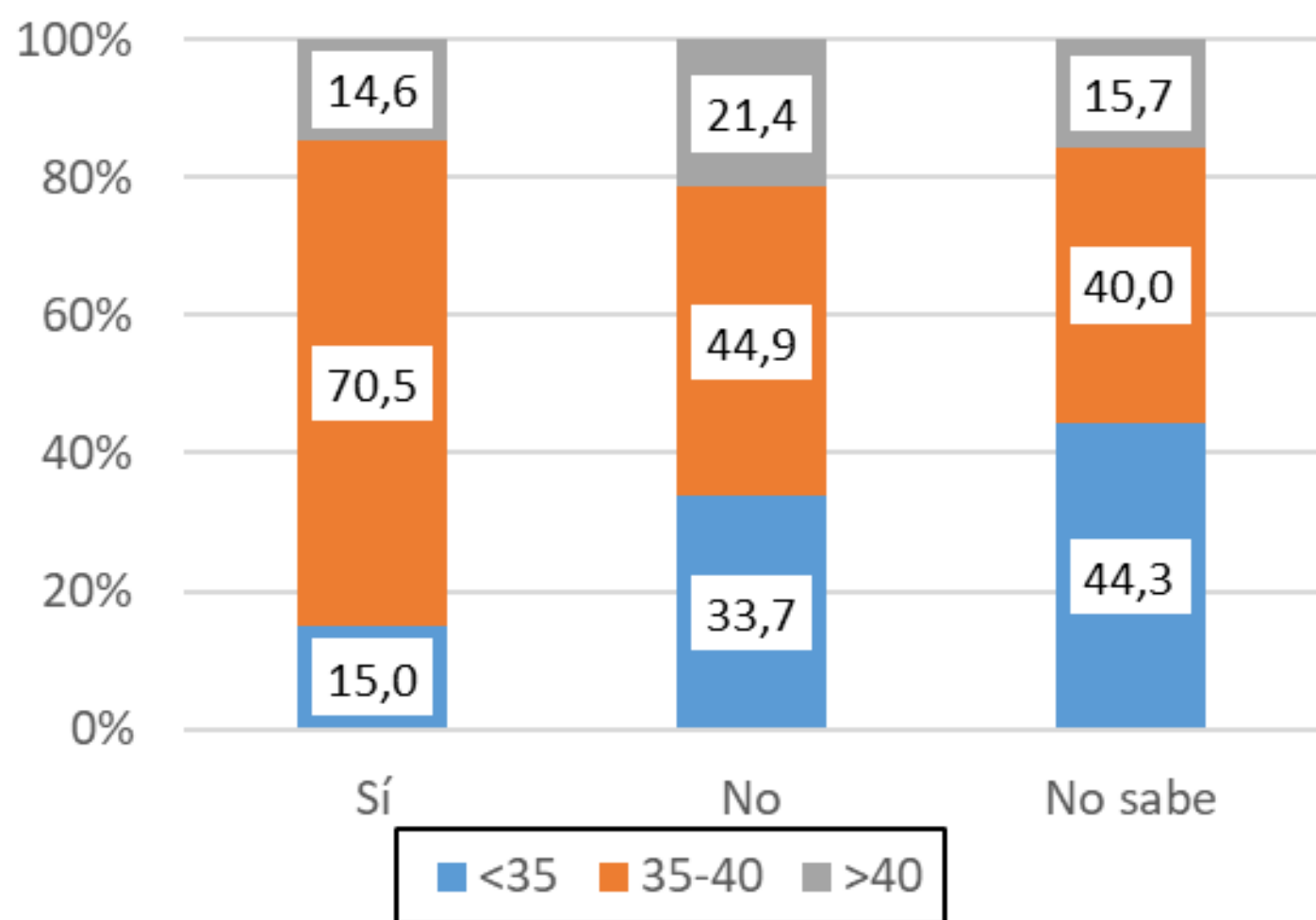
## Distribución según contrato laboral



## Distribución según antigüedad en empresa



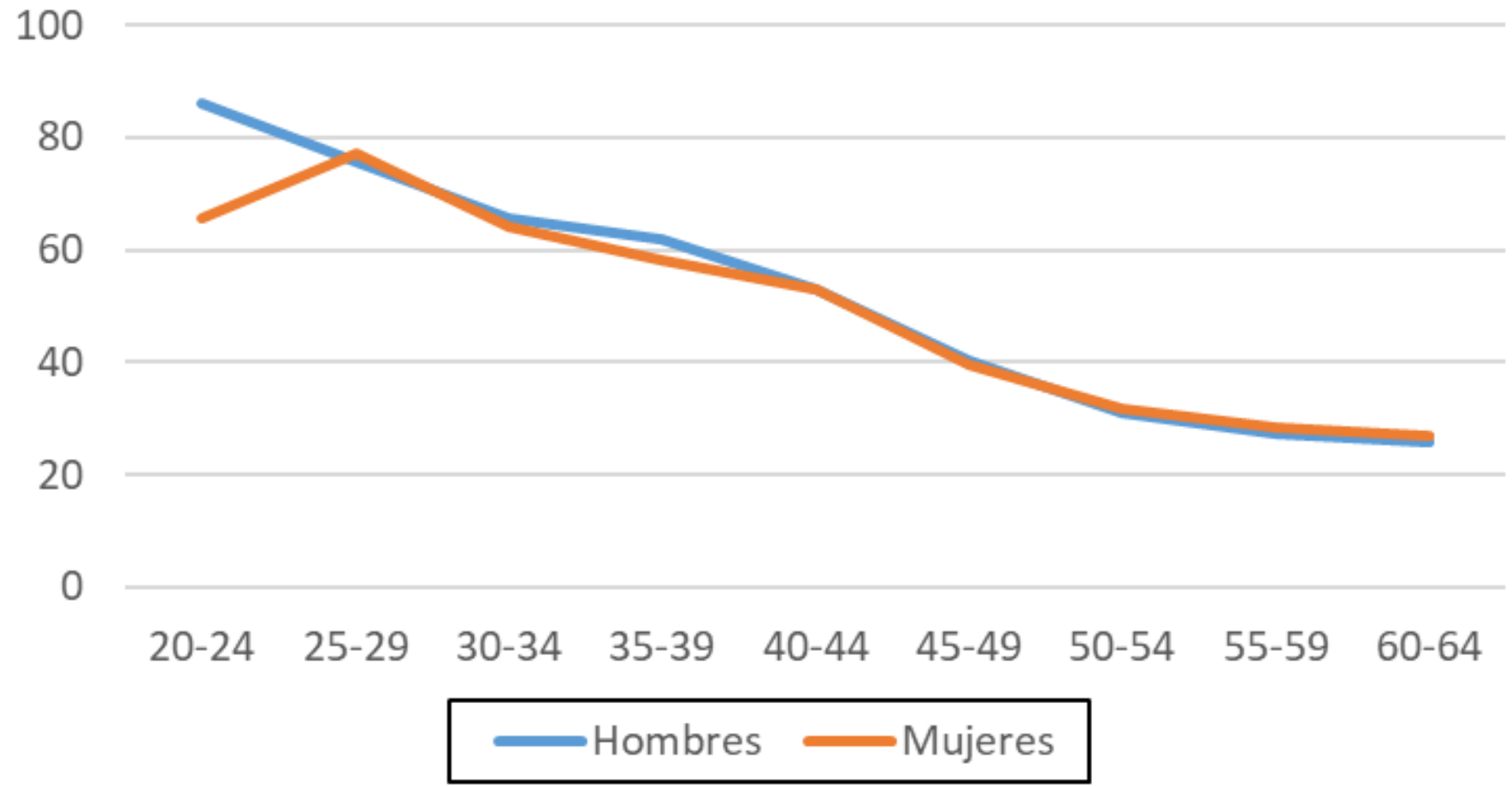
## Distribución según horas de trabajo



	<b>No saben</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>
Ocupación	No cualificados	Servicios y no cualificados	Técnicos, administrativos, cualificados
En paro últimos 12 meses	Sí	Algunos	No
Jornada (horas de trabajo)			35 a 40
Sector de actividad	Servicios tradicionales	Serv. tradicion., construccion	Serv. públicos, industria
Empresa ha reducido plantilla	No saben	No	Sí
Consulta	No	Sí	
Utilizan sus conocimientos	No	Sí	Poco
Enchufismo en empresa		Menos	Más

	<b>No saben</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>
Autonomía cómo realizar trabajo	No	Sí	
Autonomia carga trabajo	No	Sí	
Asignación tareas adecuada	Sí	Sí	No
Se le acumula trabajo	No	No	
Es probable le despidan	Sí		
Es probable cambien horario/tareas	Sí		
Dificultad encontrar otro empleo		Sí	Sí
Satisfacción	Más	Más	Menos
Presentismo	Menos	Más	Menos
Salud		Mejor	Peor
Estuvo muy nervioso	Más		
Dificultad conciliar sueño	Más		

### Salud: excelente o muy buena



# CONCLUSIONES

- De forma similar a la UE, algo menos de la mitad de los asalariados tienen algún tipo de representante en su empresa o centro de trabajo.
- **Asalariados con representación. (49,4%) Perfil aproximado: Trabajadores centrales. Más pesimistas y más críticos con sus condiciones de empleo, salud y satisfacción.**
- **Asalariados sin representación . (42,7%). Perfil aproximado: trabajadores periféricos y precarios de pequeñas empresas, bajo relaciones paternalistas;. Reportan mejor salud y satisfacción que los que tienen representación**
- **Asalariados que no saben si tienen representación (7,9%). Perfil aproximado: Los más jóvenes y precarios, con vínculos más débiles con el empleo (más inestables que los que no tienen representación). Por un lado reportan peor salud y, por el otro, más satisfacción con su empleo. En empresas caracterizadas por el bajo compromiso con sus trabajadores.**
- **La precariedad en España alcanza mayor profundidad. De manera que los think thank conservadores tienen más difícil sostener el fetichismo de la división insiders/outsideers o el talismán del contrato único. Indicadores:**

## Algunos datos significativos del MT en España

(sobre total población asalariada)

Dificultad para hallar otro empleo	49,2%
No consultados s/ cómo mejorar realizar tarea	46,5%
Sin margen decisión s/ cómo realizar tarea	46,0%
No son consultados s/ carga trabajo	58,9%
Sin margen decisión s/ carga trabajo	61,9%
Mejores condiciones si cae en gracia	33,0%
Falta personal	38,4%
Presentismo (algún día)	76,0%



## REFLEXIONES FINALES

- Poco más de la mitad de los trabajadores asalariados no disponga, o en algunos casos no lo sepan, de representación en su empresa o centro de trabajo muestra los límites con los que se enfrenta uno de los derechos fundamentales del trabajo de la OIT, en este caso el de la libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Este es un reto fundamental para los sindicatos, sobre todo ante la expansión de la precarización. La actividad sindical ha de buscar caminos de acometerlo.
- Retos para futuras investigaciones