

Presencia de representación de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas y riesgos psicosociales

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: EI2017-0003



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



istas

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

¿Por qué esta guía?

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, las evaluaciones de riesgos psicosociales son las menos realizadas en las empresas, por lo que sigue siendo necesario incidir en la necesidad de realizarlas y a continuación definir e implantar medidas preventivas adecuadas. Por ello este proyecto desarrolla, complementa y amplía el repertorio de herramientas orientadas a la prevención de riesgos derivados de la organización del trabajo, especialmente orientadas a las pequeñas empresas.

Con este trabajo pretendemos desde ISTAS presentar un producto cuyo objetivo básico es el de sensibilizar sobre aspectos claves de la exposición a riesgos psicosociales en las empresas, tales como su relación con la presencia y participación de los y las representantes de los trabajadores y de las trabajadoras; con la edad, el género y las necesidades de conciliación.

Estos temas constituyen hoy en día tres nuevos retos que debemos abordar desde la prevención psicosocial.

Valencia, 2019

Autoría: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)
Diseño y producción: QAR Comunicación, SA

Queremos agradecer la colaboración de Ramón Alós, del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) y del Institut d'Estudis del Treball (IET) de la Universitat Autònoma de Barcelona, y de Pere Jódar, del Departament de Ciències Polítiques i Socials de la Universitat Pompeu Fabra.

También fueron muy provechosas las discusiones con Sergio Salas y Albert Navarro. Agradecemos a Sergi Vidal la ayuda en la realización de diversas pruebas estadísticas, no todas ellas reflejadas en este informe por motivos de brevedad.
Valencia, 2019

Esta guía se realiza al amparo de la convocatoria de estrategia de acciones intersectoriales 2017 de la FEPRL FSP en el marco del proyecto "Herramientas para la prevención de riesgos psicosociales en pymes" (EI2017-0003).



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación
de los trabajadores
en la empresa y
las condiciones
de empleo. Una
aproximación al
estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación
de los trabajadores y
riesgos psicosociales
en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Índice

Resumen	4
Palabras clave	4
Introducción	5
1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión	6
Aspectos críticos de la relación entre representación y calidad del empleo asalariado	12
Las formas de gestión empresarial.....	13
Representación de los trabajadores en la empresa en el caso español.....	15
2. Metodología	19
3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España	21
Desconocen si en su empresa o centro de trabajo existe representación de los trabajadores	25
Los trabajadores sin representación en la empresa.....	31
4. Conclusiones	42
Bibliografía	46
Anexo	51



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Resumen

Presencia de representación de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas y riesgos psicosociales

Trabajadores sin representación en la empresa o que lo desconocen; una aproximación desde la encuesta de ISTAS de 2016¹

Este texto analiza, a partir de la Encuesta de Riesgos Psicosociales (ERP-2016) de ISTAS-CCOO, cuáles son los principales rasgos que caracterizan a los asalariados que destacan la ausencia o desconocen la presencia de representantes de los trabajadores en la empresa. En el análisis se contemplan variables de orden sociodemográfico, ocupacional, de la empresa y de sus formas de gestión, así como variables relacionadas con factores de riesgo psicosociales, en nuestro caso, autonomía en la organización del trabajo, intensidad e inseguridad en el empleo, y, finalmente, con satisfacción en el trabajo, presentismo y salud. El análisis llevado a cabo permite concluir que los asalariados que no saben si en su empresa existe representante de los trabajadores suelen ser jóvenes caracterizados por vínculos débiles con el empleo, por tener contratos de breve duración, de jornada reducida, con experiencias en el paro y empleados en empresas con un tipo de gestión de bajo compromiso hacia los trabajadores. Y los asalariados en empresas sin representantes, mayormente ocupados en micro o muy pequeñas empresas, destacan unas mejores relaciones de empleo y expresan mejores niveles de satisfacción y de salud, no así en cuanto al presentismo, que los asalariados en empresas con representante.

Palabras clave

Empresas sin representación de los trabajadores; gestión empresarial; salud; satisfacción en el trabajo; presentismo; intensidad en el trabajo; inseguridad en el empleo; autonomía.

¹ Este texto forma parte del proyecto de investigación “Presencia de representación de los y las trabajadoras en las empresas y riesgos psicosociales”, que ha recibido financiación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Introducción

El presente informe constituye una aproximación al estudio de los asalariados menos cubiertos por la actividad sindical, más alejados o ajenos a la misma. Se trata de aquellos asalariados que manifiestan que en su empresa no existe representación de los trabajadores o bien desconocen su presencia. Como se verá, unos y otros suponen poco más de la mitad del conjunto asalariado en España, si bien estos grupos están fuertemente sesgados en algunas de sus características, básicamente las ocupacionales, como son plantilla de la empresa, relación contractual y antigüedad en la empresa. Pero unos y otros colectivos se distinguen también por variables de orden sociodemográfico, básicamente la edad, el origen y la ocupación, y sobre ellos recaen formas de gestión empresarial claramente diferenciadas. Asimismo, el estudio constata que la relación con la representación sitúa a la población asalariada de modo diferenciado frente a los riesgos psicosociales (en nuestro caso, autonomía, intensidad e inseguridad en el empleo), y también frente a resultados en cuanto a satisfacción en el trabajo, presentismo y salud.

Interesa resaltar que objetivo del estudio no ha sido conocer los resultados en términos de calidad del empleo debido a la presencia de representación laboral. Un análisis de este tipo hubiera requerido una pregunta precisa sobre la naturaleza de los representantes de los trabajadores (básicamente distinguir entre representación unitaria, de prevención o sindical) y sobre sus niveles de actividad entre la plantilla, aspectos que desconocemos a partir de la encuesta analizada. Asimismo, debido al sesgo de unos y otros colectivos asalariados en relación con el tamaño de la empresa (los que no tienen representación muy concentrados en empresas de menos de 6 trabajadores, los que no saben en empresas pequeñas y los que sí tienen en empresas medianas y grandes), una comparación sobre los resultados en términos de calidad del empleo hubiera requerido eliminar a las empresas más pequeñas, y si además se quisiera introducir alguna variable de actividad sindical o de los representantes, posiblemente obligaría a centrarse en empresas de ciertas dimensiones, todo lo cual comporta trabajar con una muestra más amplia que la analizada, para mantener niveles aceptables de error muestral, o bien realizar estudios de casos comparativos.

El informe se divide en cuatro capítulos. El primero traza una aproximación teórica que gira alrededor de los posibles efectos de la existencia o no representación de los trabajadores en sus condiciones de empleo. El segundo capítulo introduce muy brevemente a la metodología utilizada. El tercero, y con carácter central, aborda la descripción de los asalariados en España según su relación con la presencia, ausencia o desconocimiento de representación laboral en la empresa. Por último, se acompaña el texto con unas conclusiones y la correspondiente bibliografía utilizada.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo



1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

La importancia del efecto de la existencia de representación de los trabajadores, tanto en términos de condiciones de ocupación y trabajo, o de derechos, como también de salud, prevención de riesgos y de protección, es suscrita por muy diversos autores. No obstante, hemos de recordar que existe una pugna por el relato entre la literatura managerial y de los recursos humanos, por una parte, y la literatura especializada en las relaciones laborales, por otra, que ofrecen perspectivas y resultados diferenciados. La primera se centra más en los individuos y las relaciones individuales en las empresas, mientras que la segunda lo hace en los colectivos y su acción conjunta. La primera promueve la participación directa de los trabajadores que, de forma individual o en pequeños grupos (equipos), reciben información o son consultados en aspectos específicos de su trabajo o de la producción; aquí, naturalmente, dicha participación tiene una elevada probabilidad de estar regulada y controlada desde la parte empresarial, pero palabras comodín como eficacia, eficiencia o ética empresarial dan por bueno el papel subordinado de los asalariados. La segunda exige la presencia de representantes elegidos que tienen ámbitos de actuación en algunos casos legalmente establecidos y con un mayor o menor grado de protección; en estos casos, la ley y la posibilidad de negociación colectiva permiten un mayor margen de maniobra a la parte trabajadora, con tal de mejorar sus condiciones de empleo y vida. Ante la casi nula capacidad negociadora de un asalariado individualmente considerado, la acción colectiva se ha mostrado históricamente más incisiva y empoderadora²; de ahí la ofensiva neoliberal para limitar (o incluso acabar) con la negociación colectiva y las organizaciones sindicales representativas.

² Basta ver la relación entre desigualdad y afiliación sindical en los países OCDE entre los años 1945 y 1990, aproximadamente.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

En todo caso, tal y como sugiere la lectura de los Bluestone (1995) en sus estudios de casos, es posible, y necesario, la coexistencia de ambas formas de participación porque solo el libre y real ejercicio de las formas colectivas (identificadas básicamente con la representación) es garantía de unas formas de participación directa (más o menos individualizadas, más o menos consultivas), enriquecedoras también para los asalariados.

No obstante, el largo período de ofensiva neoliberal permite constatar que indicadores importantes de la acción sindical, tales como son el número de miembros, la movilización o la negociación colectiva, siguen desde hace un par de décadas una tendencia descendente en la mayoría de países occidentales. Ello es reflejado entre los expertos como una etapa de declive de los sindicatos. Uno de los autores que planteó, en su momento, un abanico más amplio de las causas que coadyuvan a los efectos de la crisis actual (Gran Recesión) en el sindicalismo es Kochan (2012). El autor se centra en el caso norteamericano, pero no solo considera a la organización de los trabajadores, sino también a la negociación colectiva. Su argumentación mantiene que los problemas del sindicalismo y de la negociación colectiva son fruto de la conjunción de diversos factores, en su mayor parte externos a las organizaciones sindicales. Entre ellos destaca la desindustrialización y el auge de los servicios, con el consiguiente trasvase de mano de obra manual, los cambios tecnológicos y los cambios legislativos que favorecen una creciente oposición de las empresas a la presencia sindical. Esto tiene una influencia fundamental en los sistemas de relaciones laborales. Dado que, si se deslegitima o debilita la contraparte trabajadora, aumenta la capacidad de acción y decisión de la parte empresarial; por tanto, las relaciones laborales basadas en una dinámica de negociación entre dos agentes, y que representa una forma más elevada de participación de los asalariados, quedan relegadas a una relación laboral en la que sobresale la unilateralidad o discrecionalidad de las empresas. De ahí la importancia de tener en cuenta las formas que adquiere la organización del trabajo y la gestión empresarial.

Asimismo, en relación con lo anterior, Kochan pone sobre la mesa un importante factor interno como es la incapacidad de los sindicatos de adoptar nuevas estrategias para hacer frente a las mencionadas y rápidas transformaciones del contexto. Cabe apuntar alguna matización a esta aseveración última; por ejemplo en el caso de EEUU, el autor dice que a la creciente oposición empresarial (que toma formas directas que impiden la sindicalización, o indirectas mediante la subcontratación de empresas sin representantes de los trabajadores o las prácticas de traslado de las factorías con más acción colectiva hacia países o territorios de mano de obra más barata y con menor protección) se le opondría un incremento del interés de los trabajadores hacia los sindicatos. Sin embargo, en el caso español opinamos que esta dinámica coincide con una percepción negativa hacia los mismos (Jódar y Alós, 2011). De todos modos, este conjunto de causas conlleva el declive sindical (afiliación) que, a su vez, se relaciona con la pérdida de fuerza de la negociación colectiva y, por tanto, de influencia sobre las condiciones de empleo y trabajo³ en las empresas, y esta,

³ En la literatura especializada reciente se distingue la ocupación (remunerada) del trabajo que puede ser remunerado y no remunerado. Cuando la referencia es la ocupación, distinguimos entre condiciones de ocupación, que son aquellas referidas a la gestión directa del mercado de trabajo (principalmente contratación y despido), de las condiciones de trabajo o más exactamente de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y las tareas asociadas en los puestos de trabajo de las empresas. En las relaciones laborales tradicionales (hasta los años 80 del pasado siglo), la referencia era las condiciones de trabajo; los cambios introducidos a partir de aquellos años (aumento del desempleo, la precariedad, el despido, etc.) hacen que se utilice muchas veces indistintamente condiciones de empleo – ocupación y condiciones de trabajo.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

a su vez, se asocia con la pérdida de apoyo de los trabajadores. Por tanto, en los términos de nuestro objetivo de investigación el diagnóstico de Kochan para el caso norteamericano es claro: problemas de presencia y de voz en la representación de los trabajadores derivados de la posindustrialización o (añadimos nosotros) de la globalización. Ahora bien, dichas transformaciones se han agudizado tras la gran recesión de 2008. Como argumentan Peckham *et al.* (2017), dada la importancia reguladora que adquirieron los sindicatos a través de su propia acción, la negociación colectiva y el impulso de leyes específicas, estos cambios tienen repercusiones importantes: “La reducción en el número y el porcentaje de la fuerza laboral organizada por los sindicatos en los Estados Unidos... tiene implicaciones significativas para las prácticas y políticas de salud ocupacional”.

Abundando en ello resultan de interés, tal y como mencionan Marginson *et al.* (2014), los cambios legales, principalmente dirigidos a disminuir la autonomía de las partes y a aumentar la discrecionalidad empresarial o incluso la intervención de los Estados. Esto tiene la mayor importancia dado que rompe con la tradición de autonomía y profundización de la democracia mantenida hasta la crisis –aquello que en nuestro continente se conocía como la Europa social–, dado que ahora es la decisión empresarial o la imposición estatal o, incluso, la de la Comisión Europea (o peor, la del Banco Central Europeo) quienes sustituyen a la negociación colectiva y las prácticas de colaboración, cooperación y confianza que esta implica. En este sentido podemos añadir que, bajo el manto de la libertad de mercado, se extiende de manera inversamente proporcional la restricción hacia la acción colectiva. En términos sindicales, la reducción de la capacidad negociadora de los asalariados comporta según los autores la pérdida de control por parte de los sindicatos, un debilitamiento que incide negativamente en la afiliación sindical, por el aumento de los trabajadores bajo contrato atípico y desprotegidos. Todo esto es una cuestión especialmente punzante en el sector privado aunque, como es conocido en el caso español, ello no excluye el aumento de la precarización y de la subcontratación en el sector público mediante las prácticas de *new public management* (ver, entre otros, Fernández Rodríguez, 2007).

En todo caso, Busck *et al.* (2010) advierten que las formas de participación representativas (indirectas) están siendo sustituidas por las directas. El neolenguaje del *new management* utiliza conceptos anteriormente más relacionados con las raíces de los enfoques *prolabour*: reforma, participación, libertad, democracia, mientras implantan de nuevo modelos jerárquicos, discrecionales y autoritarios en las empresas. El modelo de relaciones laborales basado en la negociación colectiva es mejorable, pero indudablemente es flexible y se corresponde con una forma más intensa y profunda de participación de los trabajadores respecto de los procedimientos directos e individualizados; ello se debe en buena parte al hecho de que la negociación implica dos poderes (aunque sean desiguales) que se enfrentan en la mesa negociadora y que, finalmente, han de acordar o pactar en su caso un convenio. Por el contrario, la información o la consulta, las sugerencias de un equipo, en última instancia se enfrentan a una decisión unilateral, aquella que tome el directivo correspondiente. Por tanto, la cooperación basada en la negociación colectiva y la presencia de representantes de los trabajadores legalmente establecidos y protegidos aporta un principio (por frágil que este sea) de equilibrio en la balanza igualdad-desigualdad en la



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

capacidad de incidir en las condiciones de empleo y trabajo, mientras que la cooperación basada en la relación individualizada con los empleados invita al ejercicio unidireccional del poder empresarial, tanto en términos de condiciones de empleo como de salud y prevención de los riesgos psicosociales.

Es en este contexto en el que debemos situar los resultados del presente trabajo. Es decir, por un lado, como veremos, el interés de la literatura de salud laboral y de las relaciones laborales que tienden a destacar la importancia de la representación de los trabajadores en la mejora de la calidad del empleo. Por otro, la tozuda realidad, inspirada en la literatura managerial y legitimada en los ambientes académicos, que va detrayendo capacidad de acción representativa, mediante la degradación de las condiciones de empleo (desempleo, precariedad, trabajo pobre, incertidumbre o falta de expectativas de seguridad), también inclinando las condiciones de trabajo (salario, jornada, ritmos, controles, etc.) del lado de la discrecionalidad empresarial. Cuestionando, por tanto, la anterior dinámica beneficiosa introducida mediante la regulación de las relaciones de fuerza entre capital y trabajo, por medio de sindicatos y negociación colectiva, y sustituyéndola por consultas o formas de participación individual que, finalmente, redundan en un incremento del poder decisorio de los gestores de las empresas.

Llorens *et al.* (2014: 5), citando una amplia literatura, afirman: “Existe una creciente evidencia científica de que la participación de los representantes de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo (delegados de prevención), sindicalizados (apoyados por las organizaciones sindicales), es un factor clave para la mejora de las condiciones de trabajo y de la salud laboral, y en particular de la prevención de riesgos psicosociales (...). Más aún, revisiones sistemáticas de la literatura científica han identificado las intervenciones *participativas* y *en origen* frente a los riesgos psicosociales como las más beneficiosas para la salud de los trabajadores”. En definitiva: “Los resultados de la revisión bibliográfica describen que la participación de representantes de los trabajadores en salud laboral está asociada a niveles más altos de gestión de la prevención, mayor cumplimiento de la normativa y mayores niveles de información en salud y seguridad y de concienciación entre los trabajadores”.

Del mismo modo, Gallie *et al.* (2016), partiendo de la idea de que “las teorías de la participación a menudo sugieren que (la participación representativa) reduce la ansiedad en los momentos de reorganización del trabajo”, contrastaron dicha hipótesis mediante un estudio empírico concreto basado en una encuesta sobre empleo y cualificación, concluyendo de dicho estudio que “si bien el reconocimiento sindical no tuvo una influencia directa en la reducción de la inseguridad en la estabilidad laboral, sí resultó significativo para moderar el efecto de las reducciones de la fuerza laboral. Además, tanto la influencia de los empleados sobre la reorganización del trabajo como el reconocimiento sindical tuvieron efectos moderadores significativos en la seguridad de la situación de trabajo. La influencia de los empleados sobre la reorganización del trabajo redujo la ansiedad derivada de los cambios en la organización del trabajo, mientras que el reconocimiento sindical disminuyó la ansiedad derivada de las reducciones en el número de trabajadores”.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Por otra parte, yendo más allá del nivel de empresa para abrazar sistemas nacionales de relaciones laborales, Gallie y Zhou (2013), basándose en la ECWS⁴ de 2010, muestran cómo aquellos países que tienen unos “niveles altos de coordinación salarial se asocian a formas más amplias de participación indirecta de los trabajadores”, es decir, a formas colectivas (legales o informales) de representación. Recordemos que los niveles altos de coordinación salarial se relacionan no solo con una negociación colectiva articulada, sino que esta es posible por la existencia de unas organizaciones sindicales legitimadas, sea por la fuerza de su afiliación (países nórdicos) o sea por el reconocimiento institucional adquirido (países renanos). En cambio, en aquellos países de baja coordinación salarial, ya sean latinos, del este europeo o anglosajones, la negociación colectiva adquiere un mayor grado de descentralización, que no solo otorga importancia al nivel de empresa, sino también amplía la capacidad decisora o de disposición de los managers que se encargan de su gestión. Es ahí donde adquiere más importancia la participación directa de los trabajadores por medio de equipos o de consultas, relegando a delegados y comités legalmente establecidos. Por ejemplo, Gallie y Zhou sostienen que los países del sur de Europa mantienen un nivel de implicación particularmente bajo. Por tanto, esperaremos en el caso español una menor posibilidad de intervención de los asalariados en la negociación o establecimiento de los niveles de calidad del empleo; de este modo, reducida ya de entrada (*ex ante*) la capacidad de acción sindical (reforma laboral de 2012), debemos esperar también un menor impacto de la representación en variables relacionadas con la salud y la satisfacción de los trabajadores

Pero no solo eso, siguiendo con Gallie y Zhou: “Los centros de trabajo en los que se informa a los representantes de los trabajadores declaran un rendimiento positivo con más frecuencia que los que ofrecen un nivel elevado de recursos pero escasa información”. Es más: “Los acuerdos beneficiosos para ambas partes son más comunes en los centros de trabajo con representación de los trabajadores que facilitan un nivel elevado de información, en comparación con los centros en los que abundan los recursos y escasea la información”. En una línea similar, Walters *et al.* (2012), repasando la literatura sobre el impacto efectivo de la representación de los trabajadores y la seguridad y salud en el trabajo (SST), concluyen que la presencia de representantes en pequeñas empresas (puestos de trabajo sindicalizados), junto a la tarea de la inspección, estimula la prevención. De este modo argumentan que, “en general, confirman la asociación positiva entre la presencia de acuerdos para la representación de los trabajadores en materia de SST y los procedimientos de gestión para apoyar la prevención en los centros de trabajo”. Sin embargo, a su parecer resulta más complejo establecer el efecto de las regulaciones externas comentadas en el párrafo anterior (el sistema de relaciones laborales nacional, por ejemplo).

Históricamente, y como contrapunto, la perspectiva managerial ha mantenido en su horizonte el control absoluto de la organización del trabajo y de la tecnología; esta en cierta manera es la historia del pensamiento organizativo desde Adam Smith,

⁴ La Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS) ofrece una imagen de amplio espectro del trabajo en Europa en los distintos países, ocupaciones, sectores y grupos de edad. Es realizada desde la EUROFOUND de Dublín. <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey->



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

pasando por Taylor y Ford, así como por las correcciones relativas de la escuela de relaciones humanas o de la teoría sociotécnica, hasta llegar a los enfoques estratégicos actuales de los recursos humanos. Dicha perspectiva ha ido evolucionando desde la negativa a la participación de los trabajadores, incluso la misma negación del grupo informal (Taylor-Ford), a una implicación de los trabajadores en su forma representativa (teoría sociotécnica), para volver tras sus pasos en la actualidad, reconociendo los beneficios de la participación directa y personal, pero limitando la participación colectiva y representativa; para ello ponen en funcionamiento estructuras de base individualizadora centradas en instrumentos de participación directa (buzón de sugerencias, consulta, pequeños equipos de trabajo, etc.), pero dejando de lado órganos unitarios o sindicales de participación. Por su parte, desde los enfoques *pro-labour*⁵ se insiste en los beneficios que suponen tanto para la empresa como para los trabajadores las estrategias de implicación o compromiso basadas en la representación y la participación colectiva, como complemento de las formas de participación directa; en estas últimas aproximaciones, la productividad, competitividad y eficacia ansiadas por la perspectiva managerial se complementan con la incorporación en los objetivos del trabajo digno o decente y del bienestar de los trabajadores.

Desde ese último punto de vista, la participación y, sobre todo, la participación mediante representantes electos no solo favorecería un trabajo más rico, en términos de autonomía, responsabilidad, formación o cualificación, sino que Busck *et al.* (2010, citando a Poole, 1978) sostienen que la participación puede ayudar a resolver el problema de “la falta de control de los empleados sobre su vida laboral y la impotencia y la alienación resultantes”. Busck *et al.* (2010) citan la exhaustiva revisión de la literatura internacional de Walters y Frick (2000) para afirmar que “parece encontrarse una conexión claramente positiva entre la participación (de los trabajadores) y un buen ambiente de trabajo”, lo que redundaría no solo en el ambiente laboral, sino en las mismas condiciones de trabajo y salud de los empleados.

Ahora bien, la participación de los asalariados por medio de representantes no se distribuye de manera homogénea y se dan variaciones según características de las empresas, por ejemplo, según dimensión o sector, o según características ocupacionales, siendo la precariedad laboral una de las características con un efecto negativo o limitador más evidente. En cambio, la presencia de órganos de participación colectiva de los trabajadores según Walters *et al.* (2012, también Jódar *et al.*, 2018; o Alós, 2010) es más común entre los empleados de grandes empresas y, además, su acción es más efectiva en aquellas empresas en las que se respeta dicha representación por parte de los gestores; en estas últimas, el compromiso unilateral de los trabajadores y sus representantes se complementa con el compromiso de los directivos en el reconocimiento de su acción y de los beneficios organizativos que se obtienen de la misma, esto implica institucionalización o regulación de las relaciones, diálogo, provisión de recursos (no solo informativos), participación en el control de los acuerdos, formación, etc.

⁵ Ver, por ejemplo, Bluestone y Bluestone (1995), también los diferentes trabajos de Duncan Gallie entre otros. También Burawoy (1979).



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Aspectos críticos de la relación entre representación y calidad del empleo asalariado

Busck *et al.* (2010) advierten que la existencia de representación colectiva no siempre tiene efectos positivos sobre el conjunto de ámbitos que rodean el puesto de trabajo: condiciones de empleo y de trabajo de tipo material o inmaterial, salud, ambiente laboral, riesgos psicosociales, de manera que la preocupación por el salario, el empleo, o la misma supervivencia de la empresa, puede hacer que dicha forma de participación colectiva deje a un lado aquellas cuestiones más relacionadas con la calidad del entorno laboral. Como ejemplo de las dificultades, Llorens *et al.* (2014) destacan las reestructuraciones organizativas continuadas que impiden la intervención preventiva en organización del trabajo, así como la precarización de la fuerza laboral o las actitudes obstructivas de las empresas, aunque también destacan factores contextuales más estructurales y ya mencionados en el apartado anterior como son el tamaño de las empresas, el sector de actividad o la cualificación de los trabajadores.

Otros autores van más allá y se muestran críticos sobre la relación entre las iniciativas de participación de los trabajadores y la calidad del empleo finalmente alcanzado. Así, Inanc *et al.* (2015) afirman, citando a varios autores, que la “visión optimista sobre los beneficios de la participación organizacional fue cuestionada en la década de 1990 por una literatura más crítica”. Estos autores remarcan que “en lugar de ofrecer cualquier forma genuina de voz mediante la cual los empleados pudieran mejorar su bienestar, tales mecanismos de participación (principalmente directa) pueden ser contemplados como una forma de manipulación ideológica diseñada para socavar la influencia sindical e incitar a los empleados a identificarse con los objetivos de la organización, a expensas de sus propios intereses (...). Como tales, era poco probable que condujeran a un enriquecimiento significativo de las habilidades de los empleados”.

Busck *et al.* (2010) también recuerdan la mencionada pérdida de capacidad representativa (y, por tanto, negociadora) de los sindicatos, circunstancia que se une al impulso empresarial no solo de la flexibilidad (que, finalmente, precariza o se vincula al desempleo), sino también de nuevas formas de gestión (recursos humanos, *new management*)⁶ que dejan a un lado la representación colectiva para potenciar estrategias individualizadoras y de participación directa, en las que los empleados disponen de menor capacidad negociadora y que, en la mayor parte de las ocasiones, se limita como mucho a la información y a la consulta. Por otro lado, las formas de representación directa basadas en grupos o equipos pueden estar basadas en estrategias de competición entre los empleados, mientras que los incentivos de sociabilidad (por tanto, de apoyo e influencia) que podían anteriormente articularse mediante la representación colectiva, tienden a estructurarse con una base de autoridad formal o jerárquica que da lugar a un ambiente más tenso y a medio plazo conflictivo.

Naturalmente, estos aspectos críticos no detraen las virtudes de trabajar con más o menos relativa autonomía, ejerciendo cierta responsabilidad y desarrollando tareas

⁶ Ver Martínez Lucio (2011) y Beneyto (2011).



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

variadas, entretenidas y enriquecedoras, que es uno de los objetivos principales o propósitos de la participación directa, pero sí es una llamada de atención a determinadas prácticas, que podríamos denominar de márketing empresarial, en el que una fraseología amplia y fetichista disfraza prácticas alienantes. En este sentido, la representación colectiva plenamente ejercida sí puede ser un factor de equilibrio.

Las formas de gestión empresarial

Tal como podemos contemplar en la tabla siguiente, Gallie y Zhou (2013), basándose en la encuesta ECWS de 2010, distinguen cuatro grandes tipos o modelos de gestión empresarial, que podemos comparar con los de Lorenz y Valeyre (2005). Dos de mayor compromiso⁷ o implicación de los trabajadores (las organizaciones de alta implicación y las organizaciones de consulta), que Lorenz y Valeyre denominan organizaciones de aprendizaje y organizaciones de producción ajustada. Frente a ellas dos tipos de bajo compromiso, según Gallie y Zhou, la organización de baja implicación y la organización discrecional, que Lorenz y Valeyre denominan taylorista y tradicional⁸.

Tabla 1.

Tipologías de gestión según objetivos de compromiso con los trabajadores

	Lorenz y Valeyre (2005)	Gallie y Zhou (2013)
Mayor compromiso	Learning organisation Lean production	High involvement organisation Consultative organisation
Bajo compromiso	Taylorista Estructura simple o tradicional	Low involvement organisation Discretionary organisation

⁷ En la literatura no siempre la referencia es el compromiso sino la implicación, confianza, cooperación o consentimiento.

⁸ Lorenz y Valeyre (2005) nos ayudan a ilustrar las diferencias entre estos tipos de gestión empresarial de la mano de obra. En primer lugar, los modelos que conllevan mayor compromiso de los asalariados y salarios acordes a ello. Ahí destacan la organización de aprendizaje (*learning organisation*), que es un modelo relativamente descentralizado asociado a una sustancial autonomía de los empleados en cuanto a los métodos y ritmos de trabajo, junto a una estructura más jerárquica que pone el énfasis en la regulación individual o de grupo mediante normas cuantitativas de producción y estándares de calidad precisos (similares a la producción ajustada). Este último modelo (*lean production*) usa grupos y rotación en el trabajo y por lo tanto, teóricamente, necesita desarrollar capacidades o calificaciones para resolver problemas, también formación continua, aunque mantiene importantes restricciones horizontales que marcan el ritmo de trabajo, lo que le acerca al modelo taylorista; de este modo despliega un importante abanico de normas formales y de protocolos codificados relacionados con ajustes cuantitativos, siendo el grado de autonomía de los trabajadores más bajo que en el modelo de organización de aprendizaje. En el otro extremo, según los autores, los modelos de bajo compromiso de los empleados se caracterizan por una mayor importancia del salario base y de la jerarquía. Así, el modelo taylorista se caracteriza por la baja complejidad de las tareas (y de la cualificación) y una elevada repetición (monotonía, rutina), jerarquía y normas formales. Por su parte, el modelo tradicional se sitúa a medio camino entre el taylorista y las otras formas organizativas; en su caso, la jerarquía tiene más que ver con el paternalismo, mientras que los trabajadores pueden disponer de mayor autonomía y responsabilidad que con el taylorismo (adaptación mutua, costumbre, reglas informales). Más recientemente, Gallie y Zhou (2013) relacionan la mayor o menor discrecionalidad o autonomía en la disposición de las tareas por parte de los asalariados con sus cuatro modelos de alta o baja participación organizativa. Para ello distinguen un conjunto de determinantes (características de las tareas, tipos de flexibilidad, capacidad de los recursos humanos, voz representativa, características de la propiedad y regulación de empleo) que inciden sobre el compromiso de los empleados de tres formas diferenciadas, mediante la participación estratégica, la participación organizativa y la discrecionalidad en la ejecución de las tareas.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

En nuestro caso, dado el conjunto de variables de que disponemos de la encuesta ERP-2016⁹, y siguiendo la estela de los Bluestone (1995), distinguiremos solo dos tipos de gestión del personal, de mayor o de bajo compromiso, en función de que la empresa valore la mayor o menor implicación de los asalariados; dejaremos por tanto a un lado los tipos intermedios.

Un factor clave es aquello que se refiere a la cualificación y a la formación; así, Kalleberg *et al.* (2009) concluyen que, en principio, se supone (teoría del capital humano) que ambas partes se benefician de la adquisición y mejora de las cualificaciones de los trabajadores: en este sentido afirman que trabajar en un establecimiento sindicalizado se asocia con un mayor desarrollo de cualificaciones tanto para hombres como para mujeres. Gallie y Zhou (2013), no obstante, realizan algunas puntualizaciones sobre los retos que pesan sobre las organizaciones que otorgan importancia a un mayor compromiso de los asalariados, dado que para estos autores si bien el aprendizaje (la cualificación) exige más participación en las decisiones y más oportunidades de formación, la crisis de 2008 ha implicado tanto menor participación como menos formación.

Otra cuestión se relaciona con la motivación de los empleados, que implica más disposición de los asalariados a entregar un rendimiento laboral sostenido y de alta calidad (esfuerzo en las tareas cotidianas y compromiso con la organización). Según Gallie y Zhou, un entorno orientado a conseguir la participación de los asalariados conlleva mayor motivación (o predisposición a invertir emocionalmente, puesto que la existencia de voz permite vincular incentivos y recompensas con las expectativas de los empleados), aunque esta cuestión es de más difícil valoración. Asimismo, por lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo, subrayan que existen motivos para esperar que los sistemas de trabajo de mayor participación estén asociados a estándares más altos de salud y seguridad en el trabajo.

Finalmente, en los resultados relacionados con el bienestar de los empleados, Gallie y Zhou recuerdan las teorías más influyentes, aunque controvertidas, en torno a los efectos de la participación de los empleados y el bienestar: a) La perspectiva de “demanda-control” de Karasek, que postula la importancia del control de los empleados en la mediación del impacto psicológico de la presión laboral; y b) la perspectiva de la “justicia organizacional”, que enfatiza la importancia de la adecuación de los procedimientos y la previsibilidad para adaptarse a las amenazas percibidas para el bienestar personal. Pero si bien estas dos perspectivas aportan una conclusión positiva o beneficiosa de las diversas formas de participación en el bienestar de los asalariados, los autores también citan a otros autores para argumentar que determinadas prácticas de participación actúan negativamente en dicho bienestar por el hecho de que su finalidad última (el objetivo de la empresa) es intensificar el trabajo; o, también, para discutir la importancia de la participación cuando se interpreta desde la perspectiva de género.

Otra conclusión interesante del trabajo de Gallie y Zhou (2013) es la relación entre organización de alto compromiso y la afiliación sindical; de manera que una afiliación elevada

⁹ Ver explicación más adelante, en metodología.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

se relaciona relativamente con la existencia de organizaciones productivas orientadas a la obtención de un mayor compromiso de los trabajadores (sería el caso de Dinamarca y Finlandia), mientras que países con baja afiliación sindical tendrían menos organizaciones de mayor compromiso (el caso español o francés); la relación sería más discutible, por ejemplo, en los casos de Holanda o del Reino Unido con afiliación media-baja y una implicación similar o superior a la de Suecia con alta afiliación sindical. En todo caso, la presencia de organizaciones de mayor compromiso en los países nórdicos según los resultados de Lorenz y Valeyre (2005), basadas en la encuesta EWCS de 2005, también daría pie a la tesis de una vinculación entre la representación legal y las formas preferidas de gestión empresarial de la mano de obra que prestan mayor atención al bienestar de los asalariados.

Asimismo, se espera que haya cierta correspondencia entre los tipos de gestión empresarial de la mano de obra tendentes a la individualización, con los modelos de **organización del trabajo** de bajo compromiso (taylorismo, producción ajustada, *outsourcing*...). Sin embargo, los resultados en lo que respecta a la producción ajustada (que algunos autores sitúan claramente en la órbita del mayor compromiso) han generado mucha mayor discusión y ello nos sirve para mostrar la ambigüedad, o los efectos no lineales y más bien contradictorios, que pueden tener tanto la participación directa como la representativa, o la combinación de ambas. En este sentido, Schnall *et al.* (2016) apuntan que “si bien se promueven mucho como métodos para mejorar la eficiencia y la productividad, los métodos de producción ajustada a menudo dan como resultado una mayor intensidad de trabajo y una falta de influencia significativa (de los asalariados) en el trabajo”. Y ello no solo está afectando a los empleos manuales industriales, sino también a las ocupaciones no manuales y a los servicios públicos (véase los objetivos del *new public management*). En un sentido similar, Håkansson *et al.* (2017) se inclinan por caracterizar el concepto de producción ajustada (*lean production*) como ambiguo y de efectos mixtos, por lo que proponen contextualizarlo según “el estilo de gestión, el enfoque de implementación, las diferencias culturales y el tipo de organización”.

Schnall *et al.* (2016) señalan, además, que la globalización económica neoliberal no solo tiene un impacto en la desigualdad de la distribución de la renta, sino que acrecienta la precariedad (ver Benach *et al.*, 2014) y la inseguridad de obtener y permanecer en un trabajo (condiciones de ocupación), cuestiones que inciden en el aumento de la presión sobre los tiempos de trabajo y la intensificación de los ritmos (condiciones de trabajo), a lo que podríamos añadir una fuerte presión sobre los salarios (a la baja). De este modo, el mercado laboral y las relaciones laborales tradicionales y estables explotan y se fragmentan dando lugar a un mercado laboral flexible y unas relaciones laborales fragmentadas. Estos autores concluyen que en el caso del sector público nos podemos encontrar con “un aumento de la angustia psicológica, mayores demandas de trabajo y niveles bajos o reducidos de autonomía, autoridad o participación laboral”.

Representación de los trabajadores en la empresa en el caso español

En el caso español, como se verá más adelante, la representación de los trabajadores en las empresas se articula tanto a través de la afiliación a un sindicato, en las



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

secciones sindicales (SSE), como por medio de diversos mecanismos electorales (delegados, comités de empresa, de salud laboral), actuando en ambos casos como un factor determinante en la mejora de las relaciones laborales (Payá, 2014).

Menéndez *et al.* (2009) analizaron en su momento las actividades de los delegados de prevención españoles diez años después de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Según sus resultados, la mayoría de los representantes entrevistados había realizado varias tareas relacionadas con sus responsabilidades de prevención en el año anterior. Y, en este sentido, con mayor frecuencia habían “respondido a las preguntas de los trabajadores (90% de los entrevistados), realizaron inspecciones en el lugar de trabajo (79%), informaron a los supervisores sobre problemas de salud y seguridad y/o gerentes (76%), examinaron la documentación disponible sobre salud ocupacional en la empresa (75%) y participaron en la información de trabajadores y/o actividades de capacitación (74%)”. El estudio de estos autores concluye afirmando que “los delegados de prevención son generalmente bastante activos, principalmente en lo que respecta a informar y asesorar a los trabajadores sobre asuntos de salud y seguridad. Sin embargo, la participación directa en la gestión de la salud ocupacional y las decisiones de la empresa (por ejemplo, la participación en investigaciones de accidentes, evaluaciones de riesgos, planificación de la prevención o respuesta a los requisitos específicos de los empleadores en materia de salud ocupacional) fue menos frecuente”.

También Ollé-Espluga *et al.* (2014) sugieren que, en general, los estudios realizados muestran que en las empresas con representación sindical los trabajadores disfrutan de niveles más altos de acción preventiva. Su investigación no solo trata de la acción de los delegados de prevención, sino que también introduce un factor que nosotros hemos tratado respecto de la afiliación sindical (Alós y Jódar, 2010; Jódar y Alós, 2011), y que también trataremos aquí, y que es no solo tener en cuenta la presencia o no de representación en la empresa o centro de trabajo, sino asimismo el hecho de intentar captar el grado de desconocimiento sobre la misma que muestran un determinado tipo de asalariados; aquellos que responden que no saben que hay representación o que están cubiertos por un convenio colectivo. Entre las conclusiones de Ollé-Espluga *et al.* (2014) destaca lo siguiente: “No encontramos diferencias entre los trabajadores que desconocen la existencia de los RS y los trabajadores que no reportan representantes con respecto a la protección mediante medidas preventivas intermedias y altas. A la inversa, los trabajadores que reportaron representantes estaban mejor protegidos que los trabajadores que no conocían a los representantes”. Entre los factores que pueden incidir, algunos ya mencionados, se puede destacar la relación de la dimensión del centro de trabajo o la precariedad con el grado de conocimiento de la existencia de representantes. De manera que a mayor tamaño o menor precariedad se espera más conocimiento. De todos modos, los autores remarcan un aspecto fundamental en los estudios relacionados con la representación sindical en España, de manera que la existencia de mecanismos legales de voz dependen de la celebración de elecciones sindicales en empresas con seis o más trabajadores, lo que descarta aproximadamente un millón de centros de trabajo que son de muy pequeña dimensión (uno o dos trabajadores de media); en todo caso, ello dificulta la comparación entre asalariados que sí conocen la existencia de



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

representación (dispongan o no de ella) y aquellos que la desconocen. Problema con el que también nos enfrentamos nosotros aquí.

La precariedad laboral en España, junto al modelo latino de menor implicación que enunciaban Gallie y Zhou (2013), es una cuestión fundamental. Ollé-Espluga *et al.* (2014) destacan que en términos de desempleo o de trabajo temporal se alcanzan cotas muy elevadas respecto del contexto europeo. Entre sus resultados destacan que, “en España, los trabajadores que desconocen las formas de representación colectiva en el trabajo comparten características sociodemográficas y relacionadas con el empleo con los más afectados por la precariedad laboral”. La existencia de representación sindical en los estudios de Ollé-Espluga *et al.* (2014, 2015) coincide también con Jódar *et al.* (2011), de manera que no solo se relaciona muy directamente con la presencia de organismos unitarios (del tipo delegado de personal o delegado de prevención), sino también con el hecho de que el activismo de los delegados sindicales o de las secciones sindicales de empresa repercute sobre el conocimiento de la representación y alienta la participación de los asalariados.

Este trabajo que aquí presentamos no esconde sus simpatías por el enfoque *pro-labour* (es evidente), pero intentaremos plasmar las carencias de los datos, así como no velar la evidencia que nos ofrecen. Nuestro interés hubiera sido encontrar una relación directa entre participación representativa y participación directa que reportara una asociación neta con mejoras sustanciales en condiciones de empleo, trabajo o salud. Pero en términos académicos no hay que confundir los deseos con la realidad observada, y esta es compleja y no hemos dispuesto de una información suficiente. Lo cual es un aliciente para futuras investigaciones.

De manera sucinta el siguiente esquema presenta nuestra aproximación teórica al objetivo de este informe: analizar los posibles efectos de la representación colectiva de los trabajadores sobre la salud (autopercebida), el presentismo y la satisfacción de los trabajadores. Entre los factores explicativos tenemos en cuenta, por un lado, las características sociodemográficas y ocupacionales de los asalariados y, por otro, las características de las empresas (principalmente los tipos de gestión). Naturalmente, estamos limitados por las variables de la encuesta ERP-2016. En nuestra propuesta de análisis, los tipos de gestión influyen sobre los factores de riesgo, de los que hemos destacado tres (la autonomía, la inseguridad en el empleo y la intensidad en el trabajo).



Presencia de representación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y riesgos psicosociales



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

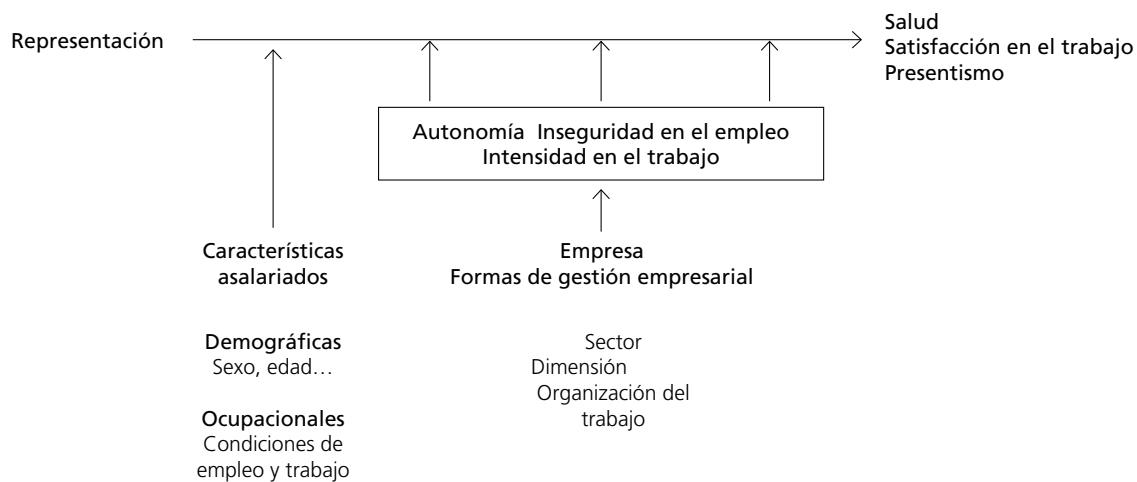
3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Esquema 1. Modelo teórico



Fuente: elaboración propia.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo



2. Metodología

Para este trabajo nos hemos basado esencialmente en la tercera edición de la Encuesta de Riesgos Psicosociales, llevada a cabo entre los meses de octubre y diciembre de 2016 (ERP-2016) por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO. El universo de la ERP-2016, como explica Salas (2018), es la población asalariada de España que durante la semana anterior a la entrevista hubieran trabajado al menos una hora a cambio de una retribución o se encontraran en el momento de la entrevista en situación de incapacidad temporal por enfermedad o de vacaciones. La muestra, de 1.807 individuos, se obtuvo a través de un diseño de cuatro etapas estratificado con base a las Unidades Territoriales Estadísticas y el tamaño del municipio, correspondiendo las etapas al municipio, la sección censal, el hogar y el trabajador asalariado. Las entrevistas se llevaron a cabo por entrevistadores profesionales en el hogar de los entrevistados y su participación fue voluntaria, siendo los datos convenientemente anonimizados para el análisis.

El cuestionario ERP-2016 contiene 54 preguntas, que permiten conocer algunas de las principales características sociodemográficas de la persona entrevistada, también sobre su situación ocupacional y relación laboral, características de la empresa que le contrata, condiciones de empleo, contenido y cantidad de trabajo, ingresos percibidos, ayuda y relaciones con los superiores y con los compañeros de trabajo, posibilidades de cambio de empleo y de condiciones de su desempeño, satisfacción y estado de salud y, finalmente, sobre si en la empresa hay representantes de los trabajadores. El cuestionario está diseñado como un instrumento de identificación y medida de factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial. Como expone Salas (2018: 95), el objetivo de la ERP-2016 es caracterizar la población asalariada de España en términos de las dimensiones psicosociales definidas en la versión 3 del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) (ver Moncada *et al.*, 2014; Burr *et al.* –pendiente publicación–); este es un instrumento internacional para la



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca, siendo la primera versión la realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000. La metodología CoPsoQ constituye uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación, disponible en más de 25 lenguas¹⁰.

Como se ha dicho, la ERP-2016 incluye una pregunta sobre la presencia en la empresa de algún tipo de representación de los trabajadores. El presente informe toma como punto de partida esta pregunta y sus posibles tres respuestas, sí, no y no sabe. En una primera parte del informe se analizan algunas características de quienes responden no saben, para a continuación contrastar quienes responden negativamente frente a las respuestas afirmativas. El tipo de análisis que se lleva a cabo es básicamente estadístico descriptivo, a fin de observar la asociación existente entre las variables en consideración. Para los análisis estadísticos descriptivos se ha hecho uso del paquete de software SPSS, mediante el procedimiento de muestras complejas, que, de acuerdo con el diseño de la muestra, permite analizar los datos y asegurar que los resultados obtenidos sean válidos.

¹⁰ Ver https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=47.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo



3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

En España, los trabajadores pueden disponer de representante/s en las empresas bajo diversas circunstancias. La forma de representación más extendida es la unitaria. Concretamente, en el ámbito privado el delegado de personal o comité de empresa; representantes que son elegidos mediante las llamadas elecciones sindicales que tienen lugar conforme regula el Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015), y en el ámbito de la función pública el delegado o junta de personal conforme a la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (Ley 9/1987). En ambos casos los trabajadores de empresas, instituciones o centros de trabajo que cuenten con hasta cinco trabajadores en plantilla carecen de la oportunidad de elegir representante unitario. Cabe decir que el marco normativo en España es muy restrictivo, puesto que considera que es el centro de trabajo, y no la empresa, el ámbito en el que se debe convocar la elección para la representación de los trabajadores (Sáez Lara, 2003). A este respecto no puede olvidarse la enorme extensión del minifundismo empresarial en España: hasta el 80% de los centros de trabajo con asalariados no sobrepasa los cinco trabajadores dependientes, según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del año 2018, por lo que sus trabajadores quedan excluidos de la posibilidad de elegir un representante, o, según la ERP-2016, hasta el 25,9% de los trabajadores asalariados no tiene derecho a tener representación en la empresa o institución que le contrata.

En todo caso, para este tipo de elección de representantes –las llamadas elecciones sindicales–, la autoridad laboral registra los resultados, que sirven para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales y su reconocimiento como actores en la negociación de los convenios colectivos y en otro tipo de negociaciones (Jódar *et al.*, 2018).

Una segunda modalidad de representación de los trabajadores recae en la figura del



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

delegado sindical, que representa a los trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato. Esta figura se regula por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985) y, en su caso, por convenios colectivos que la desarrollen. A diferencia del delegado de personal, comité de empresa o junta de personal, para los delegados sindicales no existe un registro público, por lo que se desconoce el alcance de su presencia más allá de alguna aproximación parcial. Asimismo, si por lo que se refiere a la primera figura, como muestran los estudios sobre los resultados de las elecciones sindicales, es más habitual su presencia conforme mayor es la plantilla de la empresa, en el caso de los delegados sindicales la propia casuística de la legislación¹¹ lleva a considerar que su presencia se limita en gran medida a empresas con plantillas de medianas o grandes dimensiones¹².

Una tercera posibilidad de representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo surge con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)¹³. Aunque esta ley remite la representación de los trabajadores en materia de prevención a los delegados de personal o miembros del comité de empresa, cabe la posibilidad, que contempla algún convenio colectivo (Tudela y Valdeolivas, 2009; Linares y López Martínez, 2017), que la función de delegado de prevención recaiga sobre algún trabajador de la plantilla que no sea representante unitario (Payá y Beneyto, 2018). Tampoco se dispone de un registro que informe del alcance de esta forma de representación de los trabajadores en las empresas (Narocki *et al.*, 2011).

Finalmente, la cuarta modalidad de representación de los trabajadores en la empresa se da en la forma de nominación ad hoc. Esta es una figura que no se ajusta a los criterios legales que regulan las precedentes formas de representación citadas y, no obstante, tiene alguna presencia en empresas o centros de trabajo que no disponen de representante unitario, sindical o de prevención; dado que, particularmente ante determinadas circunstancias, se procede a la elección de algún representante con un mandato específico y puntual. Este es un procedimiento que puede ser más o menos informal, en todo caso lo es comparado con las tres modalidades anteriores, y del cual no se dispone de conocimiento sobre su alcance. En todo caso, la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, parece que dio algún modesto impulso a estas opciones en pequeñas e incluso medianas empresas sin representación unitaria ni sindical, en buena parte promovidas por el propio empresario y constituidas por personas de su confianza o incluso familiares (Martín Artiles y Alós, 2016).

Así, pues, los registros administrativos únicamente permiten conocer la extensión y alcance de la representación unitaria, y solo parcialmente y con limitaciones algunas encuestas solventan este vacío de información, como se verá a continuación para otras formas de representación. Puede decirse, pues, que se carece de una

¹¹ La LOLS establece un mínimo de 250 trabajadores en la empresa o centro de trabajo para ejercer el derecho a reconocer un delegado sindical, si bien deja la posibilidad, como así se da en diversos casos, de que en los convenios colectivos se reduzca dicho límite.

¹² Para un análisis de la legislación, ver Baylos (2006).

¹³ Para un mayor detalle de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus aplicaciones en los centros de trabajo, ver <https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/comite-de-seguridad-y-salud>.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

referencia confiable sobre el alcance de las diversas formas de representación de los trabajadores en las empresas en España. Ahora bien, más allá de los registros administrativos, existen tres encuestas que permiten una aproximación a dichas formas de representación: la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) del Ministerio de Trabajo e Inmigración –solo hasta 2010-, la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (EWCS) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Encuesta de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (ERP) del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO.

En esta última iniciativa de encuesta, referida al año 2016 (ERP-2016), se pregunta “en esta empresa, ¿hay representantes de los trabajadores (comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales...)?”; ante esta pregunta cabe la posibilidad de que el trabajador encuestado se remita a cualquiera de las precedentes posibilidades señaladas, más en particular a las tres primeras, esto es, representantes unitarios, delegados de personal o, incluso, delegado de prevención si este existe al margen de los primeros. En esta encuesta, el 49,4% de los trabajadores asalariados responde afirmativamente a dicha pregunta, el 42,7% negativamente y el 7,9% manifiesta que no sabe si tienen representación. Estos resultados se pueden contrastar con los de la ECVT de 2010 (ECVT-2010), en la que, en este caso y referido también exclusivamente a los trabajadores asalariados, un porcentaje similar responde afirmativamente (47,4%), uno menor responde negativamente (37,2%) y casi la mitad (15,3%) no lo sabe. Es posible que el desajuste entre ambas encuestas sea el resultado de que en la ECVT-2010 la pregunta planteada es poco clara, al menos en su primera parte cuando interroga sobre la existencia de estructura de representación que facilite la negociación colectiva, extremo que muy presumiblemente puede ser desconocido por bastantes trabajadores. La pregunta en cuestión en la ECVT-2010 es: “En la empresa u organización en la que trabaja, ¿existe una estructura que facilita la negociación colectiva, es decir existe delegado de personal, comité de empresa o junta de personal?”.

Mayor similitud se da entre los resultados de la ERP-2016 con los de la 6ª EWCS, que remite al año 2015 (EWCS-2015). En esta última encuesta se formulan dos preguntas, la primera referida a si en la empresa u organización a la que pertenece el entrevistado existe “sindicato, comité de empresa o comité parecido que represente a los empleados”, y la segunda sobre si existe “delegado o comité de salud y seguridad en el trabajo”. Del modo como está planteado el cuestionario no es posible conocer si el delegado o comité de salud y seguridad en el trabajo recae en algún miembro del comité de empresa o junta de personal, doblando funciones, o bien es elegido específicamente para dicha función específica. En todo caso, la EWCS-2015 sí permite confirmar que en el 87,6% de las respuestas afirmativas con respecto a la presencia de “delegado o comité de salud y seguridad en el trabajo” también confirman la presencia de “sindicato, comité de empresa o comité parecido que represente a los empleados”, mientras en el 12,4% de respuestas restantes existe el primero, pero no el segundo, o se desconoce su presencia, en estos casos en su mayoría se trata de empresas de medianas dimensiones. A tenor de los datos de la EWCS-2015 puede decirse, pues, que en España la presencia de delegado o comité de salud y seguridad en el trabajo va muy a la par con la presencia del sindicato,



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

comité de empresa o comité parecido que represente a los empleados; del mismo modo que en la ECVT de 2010 se asociaba claramente la presencia del sindicato con la existencia de representación legal de los trabajadores (comité o delegados de personal) (Alós *et al.*, 2013).

Los resultados comparativos entre las tres encuestas se detallan a continuación.

Tabla 2.

Resultados comparativos sobre la presencia de representación de los trabajadores en la empresa

	EWCS-2015			
	ECVT-2010	(1)	(2)	ERP-2016
Sí	47,4%	48,9%	46,3%	49,4%
No	37,2%	45,0%	45,6%	42,7%
No sabe	15,3%	6,0%	7,9%	7,9%
Total (N=1.807)	100,0% (N=6.512)	100,0% (N=2.758)	100,0% (N=2.758)	100,0% (N=1.807)

Notas: (1) En la empresa u organización existe sindicato, comité de empresa o comité parecido que represente a los empleados. (2) En la empresa u organización existe delegado o comité de salud y seguridad en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia con datos de ECVT-2010, EWCS-2015 y ERP-2016.

Las tres encuestas coinciden en un dato muy relevante para la actividad sindical: existe o, mejor dicho, tienen conocimiento de que existe representación de los trabajadores en las empresas en las que prestan su servicios algo menos de la mitad de los trabajadores asalariados. Estos datos concuerdan con los que aporta el estudio de Alós *et al.* (2015: 102), según el cual hasta el 55% de los trabajadores en España, excluidos los funcionarios, carece de representación unitaria en su lugar de trabajo¹⁴. Se puede deducir, pues, con elevada certitud que para poco más de la mitad de la población asalariada no les resulta próxima en su día a día laboral la organización sindical, o, en otros términos, la mitad de la población asalariada vive ajena a la actividad sindical, al menos la que se desarrolla en los centros de trabajo. Para estos trabajadores, sus quejas y demandas en el trabajo no pueden vehicularse por los canales considerados habituales de la representación sindical y de la acción colectiva, piezas que se consideran básicas en las relaciones laborales tradicionales¹⁵. Insistimos, este es un dato que es clave para el sindicalismo y las organizaciones sindicales.

Es lógico pensar que los trabajadores que tengan unos vínculos contractuales dé-

¹⁴ La situación de España no difiere en exceso de las de otros países europeos. Según la sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, de 2015, prácticamente la mitad de los trabajadores de la Unión Europea dispone en su empresa de representación sindical, si bien con variaciones muy importantes entre unos y otros países, y también según el tamaño de la empresa. La cobertura de la representación dedicada a funciones de prevención de riesgos y promoción de la salud laboral en los centros de trabajo cubriría al 58% de los trabajadores europeos, según la segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes, de 2014.

¹⁵ Nos referimos así a las relaciones laborales que han predominado en diversos países occidentales sobre todo a partir de la finalización de la Segunda Guerra Mundial; obviamente, España no entra en dicha consideración en los años de la dictadura franquista.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

biles con la organización en la que trabajan, esto es, los trabajadores temporales, fijos discontinuos, a tiempo parcial, ubicados en centros de trabajo de reducidas o de muy reducidas dimensiones, también aquellos alejados de la “unidad central” o principal, los trabajadores contratados por una empresa y que desempeñan sus funciones en otras, entre otras muchas figuras, todos ellos en algún modo pueden tener dificultades de conocer si en su empresa existe representación de los trabajadores. Sin olvidar aquellas situaciones en las que para el trabajador puede ser difícil identificar cuál es la empresa que le contrata y aquellas otras situaciones en las que en la empresa existe formalmente algún representante, pero este no ejerce en modo alguno o apenas sus funciones, por lo que pasa a ser no reconocido por parte de los trabajadores de la empresa, sobre todo en el caso de aquellos que tan solo disponen de lo que hemos denominado vínculos laborales débiles.

El cuestionario ERP-2016 permite observar algunas características de las personas que responden en un sentido u otro a la pregunta sobre la presencia de representantes de los trabajadores allí donde trabajan. En la parte que sigue se comentarán primero los resultados más destacados referidos a quienes responden que no lo saben, resultados que se contrastan con el resto de asalariados, para posteriormente centrarnos en quienes dan una respuesta negativa, que en este caso se comparan con quienes sí cuentan con representación. En ambos casos, la aproximación se inicia, primero, con un análisis descriptivo sobre características sociodemográficas (sexo, edad, origen o país de nacimiento, ocupación¹⁶ y nivel salarial con respecto a las necesidades del hogar¹⁷); segundo, con variables ocupacionales (actividad de la empresa, plantilla, situación laboral, antigüedad, jornada de trabajo y salario); tercero, sobre variables que remiten a la gestión de la empresa en la que trabajan (si son consultados, posibilidades de participación, reconocimiento del trabajo realizado, posibilidades de aprendizaje y desarrollo profesional; cuarto, sobre riesgos psicosociales, que concretamos en tres: autonomía, intensidad del trabajo e inseguridad en el empleo, y, finalmente, en sus implicaciones en términos de satisfacción en el trabajo, presentismo¹⁸ y salud.

Desconocen si en su empresa o centro de trabajo existe representación de los trabajadores

Como se ha dicho, el 7,9% de los asalariados, según la ERP-2016, no sabe si cuenta con representante en su empresa, institución o centro de trabajo. ¿Quiénes responden de ese modo? Por lo que se refiere a dimensiones sociodemográficas, de

¹⁶ El cuestionario ERP-2016 no incluye ninguna pregunta sobre el nivel de estudios alcanzado, tampoco sobre si en el momento de la entrevista realiza algún estudio; cabe descartar pues estos aspectos en este informe, pese a su relevancia en los análisis del mercado laboral y la participación sindical. En su sustitución, y como aproximación al estatus social, hemos optado por incluir la variable ocupación entre las sociodemográficas, en vez de situarla entre las ocupacionales, como suele ser más habitual en este tipo de estudios.

¹⁷ Esta variable complementa la precedente para obtener una aproximación al estatus social de la persona entrevistada.

¹⁸ Por presentismo nos referimos en este informe a aquellas situaciones en las que un trabajador, debiendo estar de baja por motivos de salud, sigue de alta en su empleo por el temor ante algún tipo de represalia por parte de los responsables de la empresa, que puede afectar a su salario, a sus condiciones de empleo o a su futura mejora o, incluso, a la pérdida del empleo (Navarro *et al.*, 2018).



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

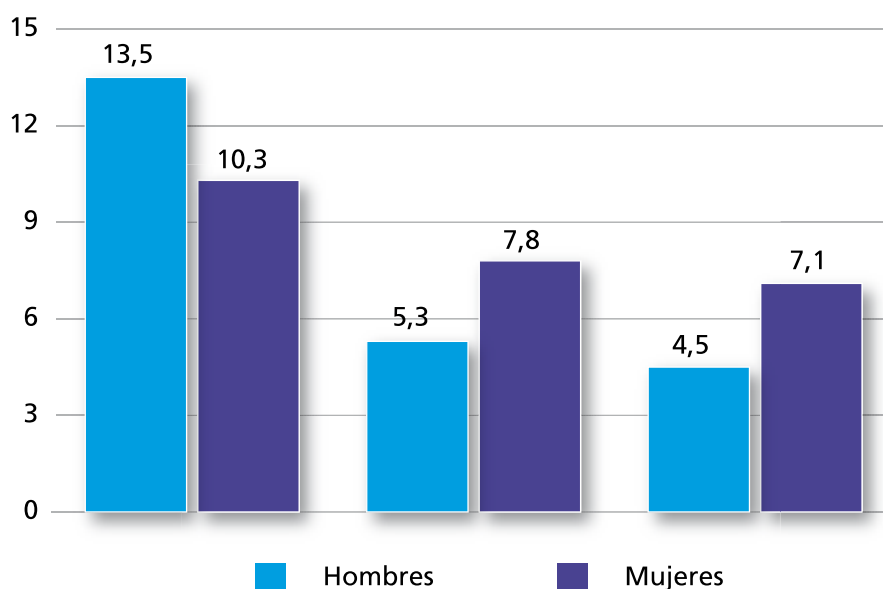
Bibliografía

Anexo

entrada, puede sorprender que en términos globales no se dé una distinción entre hombres y mujeres, pues ambos responden en modo bastante similar a la pregunta en cuestión (un 8,1 % y un 7,9%, respectivamente). Sin embargo, el gráfico siguiente permite constatar que el desconocimiento de la presencia de representación en la empresa entre los hombres se concentra entre los más jóvenes (que no alcanzan los 30 años), mientras entre las mujeres la misma respuesta se reparte de un modo más similar entre los diversos grupos de edad. Podría decirse que algunas de las características (como la precariedad laboral¹⁹ o los vínculos débiles en el empleo) que más adelante se comentan sobre quienes responden que no saben si cuentan con representación en la empresa afectan más a hombres más jóvenes y a mujeres de diversas edades.

Gráfico 1.

Proporción de trabajadores asalariados que no saben si disponen de representante en la empresa o centro de trabajo por sexo y grupos de edad



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

Un análisis de asociación permite constatar que entre quienes responden que no saben están sobrerrepresentados los más jóvenes (menores de 30 años), los trabajadores no cualificados, y aquellos para quienes el salario no constituye el único ingreso familiar y no les permite cubrir las necesidades básicas cotidianas del hogar, como tampoco gastos imprevistos de importancia. Es decir, no saben si cuentan con representante en la empresa sobre todo los jóvenes ocupados en empleos con pocas exigencias profesionales y bajos salarios. Para algunos jóvenes, o no tan jóvenes, aún no emancipados del domicilio de los padres su ingreso no es el único del hogar; posiblemente algunos de ellos estudian, mientras otros son retenidos por las dificultades de acceso a una vivienda propia.

¹⁹ Ver la definición de precariedad laboral de la Organización Internacional del Trabajo en OIT (2012).



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Como han mostrado diferentes estudios sobre mercado de trabajo, o sobre relaciones laborales y sindicalismo (entre otros, Jódar *et al.*, 2018, también Ollé-Espluga *et al.*, 2014), la asociación entre determinadas variables de orden sociodemográfico con la respuesta no sabe responde a la segmentación del mercado laboral, que discrimina en condiciones de empleo a unos u otros colectivos laborales. De ahí la importancia de considerar variables ocupacionales y de gestión empresarial. Por lo que respecta a variables ocupacionales, la encuesta ERP-2016 permite considerar varias de las que son usuales en este tipo de análisis. Así, se constata que la respuesta no sabe está asociada con el sector de actividad (menos en industria y más en servicios tradicionales²⁰), el tamaño de la empresa (mucho más en empresas de 6 a 49 trabajadores), el tipo de relación laboral (de modo destacado los no fijos), la antigüedad en la empresa (también de modo destacado los que no llevan más de un año en la misma), la jornada de trabajo (quienes tienen una jornada reducida, inferior a 35 horas), además de los que han estado en paro en los doce últimos meses, y desconocen si la empresa ha reducido plantilla en los doce últimos meses. Estas respuestas permiten considerar que los asalariados que no saben si en su empresa o centro de trabajo existe representante de los trabajadores, son mayoritariamente trabajadores precarios, esto es, sin un contrato estable, han estado en paro recientemente, acumulan poco tiempo en la empresa actual, con jornada reducida, y están empleados en pequeñas empresas de servicios tradicionales.

En cuanto a la gestión empresarial, el cuestionario ERP-2016 permite considerar diversas variables de interés para el análisis. Así, destaquemos que la respuesta no sabe está asociada a quienes consideran que sus superiores no les consultan sobre cómo mejorar la forma de realizar las tareas ni sobre la carga de trabajo que le es asignada, no utilizan o apenas sus conocimientos y habilidades, por lo que la gestión empresarial se puede caracterizar en términos de bajo compromiso (Watson, 2004), esto es, se controla estrictamente al trabajador²¹.

Por lo que se refiere a las variables referidas a exposición a riesgos psicosociales, hemos considerado la autonomía, la intensidad en el trabajo y la inseguridad en el empleo. La autonomía en el trabajo, o su reverso el control, se recoge en el cuestionario ERP-2016 a través de diversas preguntas, usuales en este tipo de indagación. Quienes no saben si cuentan con representante claramente manifiestan una escasa capacidad de decisión en cuestiones que afectan a su trabajo. Así, hasta un 56,6% considera que no tiene ningún margen para decidir sobre su carga de trabajo (frente a un 39,2% para el resto de asalariados), un 38,2% no puede tomar decisiones sobre su trabajo (un 22,0% el resto de asalariados) y un 27,8% no puede decidir sobre la forma de realizar las tareas (un 15,2% resto asalariados). Como se observa, una parte importante de los asalariados en España carece en absoluto de margen de

²⁰ En servicios tradicionales hemos incluido todos aquellos que no responden ni a servicios públicos (administraciones públicas, sanidad, educación y servicios sociales) ni a servicios financieros o servicios a empresas.

²¹ Mayor compromiso agrupa la respuesta afirmativa al hecho de que el entrevistado es consultado y tiene margen para tomar decisiones sobre cómo mejorar la forma de realizar la tarea y la carga de trabajo que le asignan; bajo compromiso agrupa las respuestas de aquellos que afirman que ni les consultan, ni tienen margen para tomar decisiones sobre ambas cuestiones. Añadimos un tercer valor (resto) que agrupa a los que dan respuestas mixtas. La distribución de frecuencias da el siguiente resultado: mayor compromiso 26,3%, bajo compromiso 38,2%; resto 35,5%; N = 1.807.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

autonomía en su trabajo; es decir, trabaja bajo estrictos controles en aspectos tan fundamentales como la carga de trabajo y la organización de las propias tareas, lo que remite directamente a formas tayloristas de gestión empresarial, de bajo compromiso. Un control o falta de autonomía que es mucho más abultado para quienes no saben si cuentan con representante en la empresa.

Tabla 3.
Dimensiones sobre control en el trabajo

	No saben si tienen representación	Resto de asalariados
Nunca tiene margen para tomar decisiones sobre su trabajo (N=1.805)	38,2%	22,0%
Nunca tiene margen para tomar decisiones sobre su carga de trabajo (N=1.804)	56,6%	39,2%
Nunca tiene margen para tomar decisiones sobre la forma de realizar la tarea (N=1.804)	27,8%	15,2%

Nota: Las preguntas ofrecen cinco posibles respuestas: nunca, solo alguna vez, algunas veces, muchas veces y siempre.

Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

Por lo que respecta a intensidad del trabajo, como primera aproximación baste decir que hasta un 38,4% del conjunto de los asalariados opina que en su departamento o sección falta personal, una proporción que es algo menor (34,2%) entre quienes no saben (siendo de un 38,4% para el resto de los asalariados). La elevada falta de personal, o, lo que es lo mismo, unas plantillas extremadamente ajustadas, comporta trabajar bajo presión, que en este sentido es una manifestación de intensidad en el trabajo. Las cifras aportadas cabe considerarlas muy elevadas (afectan aproximadamente a uno de cada tres trabajadores) y son el reflejo de que una buena parte de las empresas en España obliga a trabajar bajo esas condiciones. En varios aspectos concretos los que no saben ofrecen resultados comparativamente más favorables respecto de la intensidad en el trabajo, quizás porque la precariedad de sus ocupaciones les impide comparar, del mismo modo que les falta información sobre su situación laboral (no saben). Así, mientras un 14,5% considera que la asignación de tareas entre la plantilla es inadecuada, esta proporción se eleva al 24,0% para el resto de los asalariados; el 56,6% de los que no saben declara que nunca o casi nunca la distribución de tareas es irregular y se les acumula trabajo frente al 40,7% del resto de trabajadores; el 74,2% de los primeros opina que nunca o casi nunca se retrasan en la entrega de su trabajo frente al 55,9% de los segundos, y el 52,9% de los primeros nunca o casi nunca no tiene tiempo para realizar sus tareas frente al 41,4% de los segundos. De entrada, como hemos comentado unas líneas más arriba, pueden sorprender estos resultados, pues quienes disponen de empleos más precarios y vínculos más débiles con el trabajo ofrecen un cuadro que conduciría a pensar que están sujetos a una menor intensidad en el trabajo. Sin embargo, cabe preguntarse si esa menor proporción de quienes responden no saben con relación a



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

las cuestiones planteadas es debido a otros factores, como el hecho de que realizan tareas en entornos más aislados (trabajan en pequeñas empresas, centros de trabajo o instituciones), o quizás tengan un escaso conocimiento de la organización del departamento o sección en donde trabajan (dado el poco tiempo que llevan empleados en el mismo), o tal vez mantengan un grado de convencimiento más laxo sobre cuáles deberían ser las exigencias en el desempeño de las tareas. En todo caso, estos son aspectos que debemos dejar abiertos, pues el cuestionario ERP-2016 no permite indagar más a fondo.

Tabla 4.

Dimensiones sobre intensidad del trabajo

	No saben si tienen representación	Resto de asalariados
Asignación inadecuada de tareas entre la plantilla (N=1.807)	14,5%	24,0%
Nunca o casi nunca la distribución de tareas es irregular y se les acumula trabajo (N=1.806)	56,6%	40,7%
Nunca o casi nunca se retrasan en la entrega de su trabajo (N=1.806)	74,2%	55,9%
Nunca o casi nunca no tienen tiempo para realizar sus tareas (N=1.806)	52,9%	41,4%

Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

La inseguridad en el empleo viene definida por la posibilidad de perder el actual, por la preocupación de encontrar otro en caso de quedar en desempleo y por la preocupación por el empeoramiento de las condiciones laborales (Utzet *et al.*, 2014; Salas, 2018; también Gallie *et al.*, 2016). En la encuesta ERP-2016, casi la mitad (49,2%) de la población asalariada considera que le sería muy o bastante difícil encontrar otro empleo en caso de perder el actual, siendo la proporción para los que no saben que dan la misma respuesta ligeramente superior (un 52,1%) y ligeramente inferior para el resto de población asalariada (un 48,9%). En otras palabras, la situación en la que se halla el mercado de trabajo y la extensión del desempleo en algún modo parecen condicionar la respuesta de todos los colectivos de trabajadores, con indiferencia de su grado de información con respecto a la representación de los trabajadores; así, si los que no saben se aproximan más a situaciones laborales precarias, el temor a perder el empleo afecta también y de un modo bastante similar al conjunto de la población asalariada. En otra pregunta del cuestionario, un 38,5% de los que no saben ve en algún grado probable que le despidan o no le renueven el contrato, frente a un 24,5% para el resto trabajadores; una proporción similar de los que no saben (un 36,5%) responde que de algún modo es probable que le cambien el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad, frente a un 23,1% de respuesta por parte del resto de trabajadores. Y mientras el 30,5% de los que no saben ve bastante o muy probable que les cambien de tareas contra su voluntad, esta proporción se reduce al 24,3% para el resto de asalariados. Puede decirse, pues, que quienes no saben si disponen de representante en la empresa



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

perciben unos relativamente mayores niveles de inseguridad en el empleo, lo que también era reseñado en Ollé-Espluga *et al.* (2015).

Tabla 5.
Dimensiones sobre inseguridad en el empleo

	No saben si tienen representación	Resto de asalariados
Es probable que le despidan o no le renueven el contrato* (N=1.807)	38,5%	24,5%
Es probable que le cambien el horario contra su voluntad* (N=1.807)	36,5%	23,1%
Es probable que le cambien de tareas contra su voluntad** (N=1.806)	30,5%	24,3%

Nota: * Respuestas muy, bastante o relativamente probable (descartadas poco, muy poco o nada y ns/nc).
** Respuestas muy o bastante (descartadas algo, poco o muy poco o nada y ns/nc).

Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

Las tres dimensiones de riesgos psicosociales confirman que quienes no saben si cuenta con algún representante están ocupados en empresas que hemos definido de bajo compromiso en proporciones destacadamente mayores que el resto de los asalariados, aspecto que se añade al ya observado sobre sus vínculos contractuales débiles. Es decir, son mayoritariamente trabajadores jóvenes, con empleos precarios, a lo que se añade el estricto control bajo el cual realizan sus tareas.

El cuestionario ERP-2016 permite conocer en torno al grado de satisfacción en cuanto a su trabajo. Así, quienes responden que no saben se han sentido algo más satisfechos (bastante o muy) con respecto a su trabajo tomándolo todo en consideración (18,1% frente al 9,4% del resto de los asalariados), en cuanto al salario (37,7% frente a 23,1%) y en relación con sus perspectivas laborales (26,8% frente a 15,6%). Aparentemente estos resultados contrastan con otros precedentes, sobre todo con los que expresan peores condiciones de empleo en términos ocupacionales para quienes responden que no saben. Como es sabido, el grado de satisfacción en el empleo es una percepción subjetiva que depende de múltiples factores, no solo de las condiciones actuales de empleo, también de las expectativas laborales y profesionales, del entorno, y principalmente del más próximo como son los compañeros y amigos de trabajo, y de las experiencias laborales previas, como muestran diversos estudios (Fagan, 2001; Guest y Conway, 2004; Hammer y Avgar, 2005; referido a España véase Gamero, 2005).

Para el análisis del presentismo hemos excluido a todos aquellos que manifiestan que no han estado enfermos (Navarro *et al.*, 2018). Entre quienes sí lo han estado, el 59,0% responde que ha ido a trabajar a pesar de pensar que debería haber cogido una baja a causa de su estado de salud. Esa proporción es inferior a la del conjunto de la población asalariada (excluyendo a los que manifiestan no haber estado enfermos), pues hasta el 76,0% de los mismos así lo reconoce en el periodo de los últimos doce meses. Estos datos merecen algunas reflexiones. De entrada, que tres



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

de cada cuatro trabajadores asalariados a lo largo de un año hayan incurrido en presentismo da a entender que este es un problema extremadamente extendido en España, lo que debe llevar a reflexionar sobre la baja calidad del empleo²², la amplitud de formas opresivas que adquiere la gestión empresarial y las dificultades por parte de muchos trabajadores de ejercer sus derechos más básicos en el centro de trabajo. El hecho de que el presentismo sea inferior entre quienes no saben si disponen de representación puede responder a dos motivos. El primero es que estos trabajadores ejerzan con mayor amplitud sus derechos que el resto de trabajadores, incluso por encima de quienes cuentan con representación, una explicación que difícilmente encaja con sus mayores niveles de precariedad en el empleo, y segundo, puede ser un indicio de que el grado de aquello que se considera un estado de salud que dé derecho a tener una baja sea bastante más estricto o limitado entre quienes no saben (es decir, una especie de autocensura producto de la incertidumbre sobre las posibles consecuencias de una baja por enfermedad). Es posible que esta segunda opción sea más usual, pero no disponemos de información para verificarlo.

Finalmente, el cuestionario ERP-2016 incluye un conjunto de preguntas que remiten al estado de salud o a su percepción subjetiva durante las últimas cuatro semanas (Idler y Benyamini, 1997). Quienes responden no saben se han sentido más a menudo (muchas veces, casi siempre, siempre) muy nerviosos (29,8% frente a 18,7% del resto de trabajadores asalariados), algo más a menudo se han sentido desanimados o tristes (11,1% frente a 9,2%) y con más frecuencia se han despertado y han tenido dificultades para volver a conciliar el sueño (36,6% frente a 27,2%). En estos aspectos puede decirse que quienes no saben si cuentan con representación en su empresa o institución muestran síntomas de peor salud que el resto de trabajadores, pese a que cuando se les pregunta “en general usted diría que su salud es”, responden globalmente de modo muy similar al conjunto de los asalariados; aunque, como se verá más adelante, con notables diferencias en función de la edad.

Los trabajadores sin representación en la empresa

Como ya se ha visto, en base al cuestionario ERP-2016 hasta el 42,7% de los trabajadores asalariados en España manifiesta que en su empresa o institución no existe representación de los trabajadores, frente a un 49,4% que sí dispone. En este apartado nos centraremos en las características de quienes no cuentan con representación, que compararemos con los que sí cuentan; por tanto, excluimos del análisis aquellos que responden que no saben, cuyas características han sido comentadas en el apartado precedente, lo que permitirá observar las diferencias entre las dos situaciones. Una vez excluidos los que no saben, quienes no disponen de representación conforman en 46,4% de los asalariados de la muestra frente al 53,6% que sí cuenta con ella.

De las diversas variables sociodemográficas que incluye el cuestionario ERP-2016 –ya se ha visto que no se pregunta sobre el nivel de estudios–, cabe destacar que la

²² Sobre la baja calidad del empleo en España ver Prieto *et al.* (2009).



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

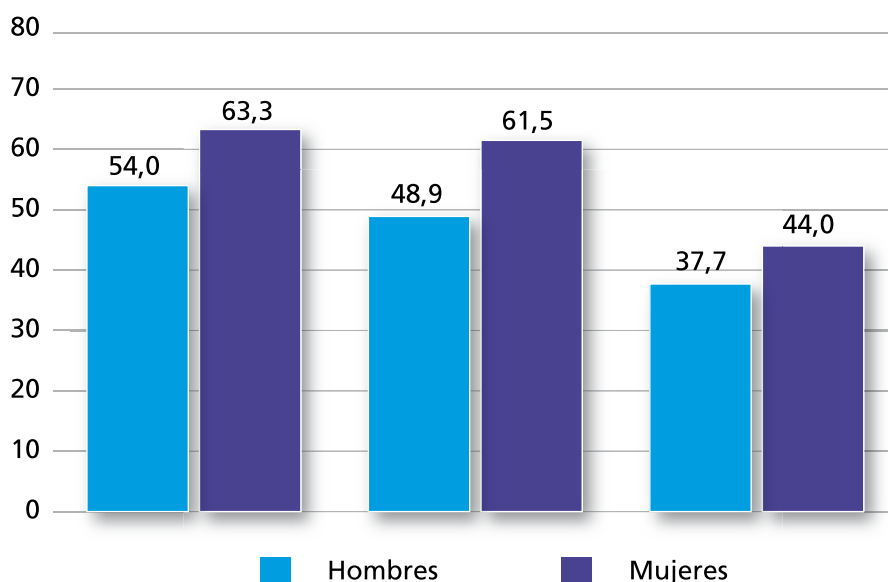
Bibliografía

Anexo

edad, el país de nacimiento, la ocupación y las respuestas a las preguntas sobre si el salario cubre las necesidades básicas o los gastos imprevistos del hogar son, todas ellas, dimensiones asociadas en el sentido de que los más jóvenes (en este caso hasta 45 años), los nacidos fuera de España y de la UE-15, los trabajadores de servicios (de restauración, personales, protección y vendedores) y los no cualificados, y aquellos para quienes el salario no cubre (nunca o a veces) las necesidades básicas del hogar, así como tampoco los gastos imprevistos, todos ellos están sobrerrepresentados en las respuestas no; esto es, no cuentan con representación de los trabajadores. Y aunque hay proporcionalmente más mujeres que hombres entre quienes responden no, la asociación no resulta estadísticamente significativa. Con todo, el gráfico siguiente muestra que las mujeres superan a los hombres para todos los grupos de edad, sobre todo en las edades intermedias. En estos aspectos, las características sociodemográficas de quienes responden no tener representación pueden considerarse bastante similares a quienes responden que no saben si la tienen. Las únicas diferencias estriban en que entre los que afirman no tener se incluyen trabajadores de edades algo más avanzadas, más originarios de países de fuera de la UE-15, que trabajan en servicios y que algunas veces con su salario pueden hacer frente a las necesidades básicas y a los gastos imprevistos, aspectos que no se destacan entre los que no saben; es decir, el colectivo de los que no saben si cuentan con representante laboral allí donde trabajan es más homogéneo en términos sociodemográficos que el de los que responden que no tienen representación.

Gráfico 2.

Proporción de trabajadores asalariados que no disponen de representación en la empresa o centro de trabajo por sexo y grupos de edad (excluidos los no saben)



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

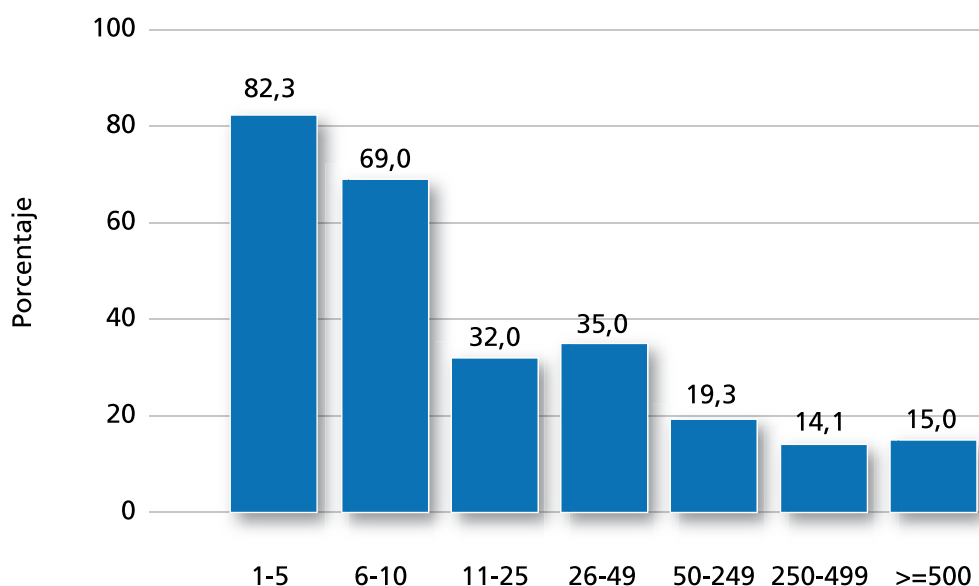
Bibliografía

Anexo

Por lo que se refiere a las variables ocupacionales, quienes responden no tener representante están sobrerrepresentados entre los trabajadores que han estado en paro en los últimos doce meses, trabajan en los servicios tradicionales y en la agricultura o la construcción, en muy pequeñas empresas (hasta el 46,8% en empresas o instituciones de menos de 6 trabajadores, sin derecho por tanto a disponer de representación unitaria en base al Estatuto de los Trabajadores, y otro 35,0% en empresas de 6 a 25 trabajadores), empresas o instituciones que no han reducido plantilla en los últimos doce meses, no disponen de contrato fijo, con poca antigüedad en la empresa (el 55,8% no supera los 5 años, o casi la mitad no supera los 3 años) y suelen trabajar en jornadas o bien reducidas o bien extensas, de más de 40 horas semanales. Como no podía ser de otra forma, quienes no cuentan con representación están muy condicionados por trabajar en empresas o instituciones de menos de 6 trabajadores contratados, sin derecho por tanto a representación legal. Con todo, no son pocas las empresas de mayores dimensiones que no disponen de representante, hasta un 17,3% entre las de 50 o más trabajadores, e incluso entre las más grandes como muestra el gráfico siguiente²³.

Gráfico 3.

Proporción de trabajadores asalariados que no disponen de representante en su empresa o institución según plantilla de la misma (excluidos los no saben)



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

En comparación con los que no saben, entre los que responden no tener representación la proporción de quienes han estado en paro es bastante menor, con una ligera mayor presencia de trabajadores en la agricultura o la construcción, también de los que saben que en su empresa no se ha reducido plantilla en los últimos doce meses y con un mayor equilibrio entre quienes disponen de contrato fijo respecto de otras

²³ Ver al respecto el apartado de empresas sin representación sindical en Alós et al. (2015).



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

modalidades no fijas. En otras palabras, en términos ocupacionales mientras que los que responden que no saben destacan por sus vínculos contractuales débiles, los que responden no tener representación sobresalen por trabajar en muy pequeñas empresas, en las que suelen predominar unas relaciones laborales más paternalistas o directas entre empresario o jefe y trabajador²⁴. Este es un aspecto que se comenta a continuación.

Entre las variables que configuran modelos de gestión empresarial, la respuesta no tener representante mantiene una asociación estadísticamente significativa y está sobrerrepresentada entre quienes opinan que en su trabajo habitualmente sus superiores les consultan sobre la carga de trabajo que les es asignada, tienen margen para tomar decisiones sobre la misma y sobre la forma de realizar las tareas, al mismo tiempo que no consideran que en su empresa los trabajadores tengan mejores condiciones de trabajo si caen en gracia al responsable o jefe o son enchufados, o siempre están disponibles; naturalmente todas estas afirmaciones siempre en comparación con quienes cuentan con representación. Por otra parte, los que carecen de representación en general consideran que tienen más capacidad de influencia en su trabajo que quienes cuentan con la misma, y asimismo opinan que en buena o gran medida tienen posibilidades de desarrollo profesional y la empresa les reconoce cuando un trabajo está bien hecho. Asimismo, quienes responden no disponer de representación opinan que en su empresa el trabajo suele estar bien distribuido y los conflictos en buena o gran medida se resuelven de manera justa, de ahí que sea algo mayor la proporción de trabajadores entre este colectivo que destaca unas relaciones de mayor compromiso en su empresa o institución. Posiblemente el hecho de trabajar mayoritariamente en muy pequeñas empresas o centros de trabajo sea un factor determinante en el tipo de respuestas aquí comentadas: el contacto más próximo y directo con los jefes o superiores o con el mismo empresario puede implicar unas relaciones más directas y próximas al paternalismo, quizás menos burocratizadas y jerarquizadas, que en empresas de mayores dimensiones (ver resultados del gráfico 4)²⁵. De ahí algunas diferencias notables con quienes han respondido que no saben, en cuyo caso, como se ha visto, señalan unas relaciones de bajo compromiso, con escasa o nula influencia en decisiones sobre su trabajo (en términos de cómo llevarlo a cabo o mejorarlo, o de carga de trabajo), como tampoco, manifiestan, que el empleo les permita desarrollar sus conocimientos.

²⁴ Existen diversos estudios sobre la representación de los trabajadores y las relaciones laborales en pequeñas empresas. Entre otros: Biagi (1994) y Scase (2003).

²⁵ En todo caso diferentes ejemplos de la literatura revelan diferencias según tamaño de empresa. Ver Walters *et al.* (2012), Jódar *et al.* (2018) y Alós (2010).



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

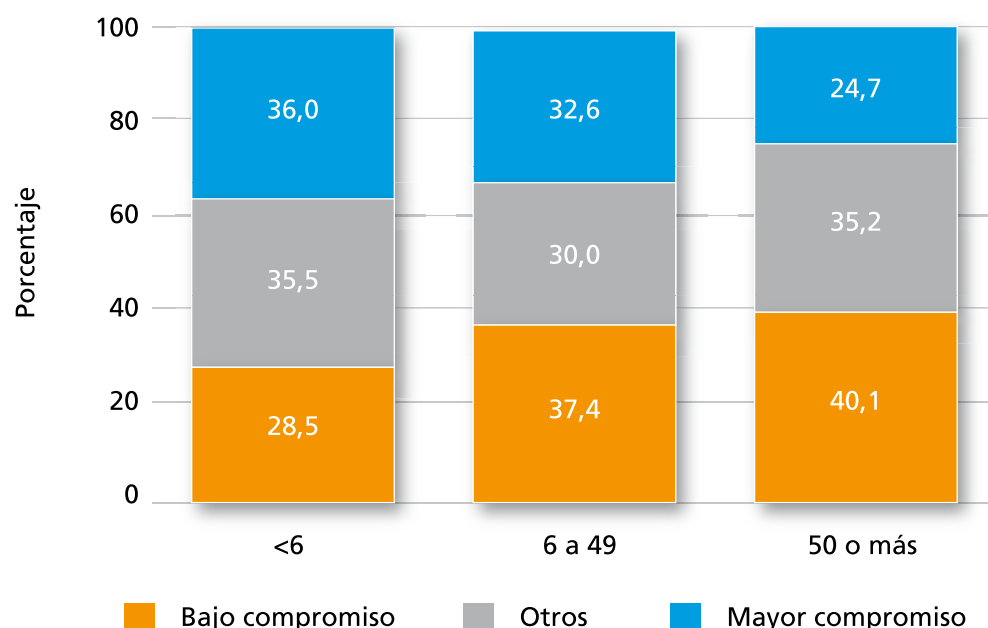
4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Gráfico 4.

Mayor o menor compromiso según plantilla de la empresa



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

Por lo que se refiere a las variables de riesgos psicosociales, quienes no cuentan con representante destacan unos niveles de autonomía algo superiores en comparación con quienes sí disponen de representante, como muestra la tabla siguiente. Posiblemente, el hecho de que los primeros trabajen mayoritariamente en muy pequeñas empresas puede contribuir al resultado obtenido. No obstante, el hecho de que hasta un 45,4% del conjunto de los asalariados (excluidos aquellos que no saben si cuentan con representación) manifieste que no dispone de ningún margen para tomar decisiones sobre la forma de realizar las tareas (un 41,4% quienes no tienen representante frente a un 49,0% quienes cuentan con él) o que un 61,0% no tenga margen para tomar decisiones sobre la carga de trabajo que le asignan (56,8% los que no tienen representante, 64,7% quienes sí tienen), es un indicador de las características dominantes en España en lo que se refiere a las formas de gestión empresarial, ampliamente extendidas, de estricto control, esto es, de bajo compromiso.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Tabla 6.
Dimensiones sobre control en el trabajo

	No tienen representación	Sí tienen representación
No tiene margen para tomar decisiones sobre la forma de realizar la tarea (N=1.667)*	41,4%	49,0%
No tiene margen para tomar decisiones sobre la carga de trabajo que le asignan (N=1.667)*	56,8%	64,7%
Nunca tiene margen para tomar decisiones sobre su trabajo (N=1.665)**	18,6%	24,9%
Nunca tiene influencia sobre qué hace en el trabajo (N=1.664)**	18,9%	28,5%
Nunca tiene margen para tomar decisiones sobre la forma de realizar la tarea (N=1664)**	12,1%	17,9%
Notas: * No frente a sí. ** La pregunta ofrece 5 posibles respuestas: nunca, solo alguna vez, algunas veces, muchas veces y siempre.		
Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.		

Por lo que respecta a la intensidad del trabajo, pocas variables del cuestionario ERP-2016 resultan estadísticamente significativas con la variable que distingue entre quienes tienen y los que no tienen representante en la empresa o institución donde trabajan. En todo caso, quienes no cuentan con representante consideran menos (un 29,8% frente a un 46,6% entre quienes cuentan con representante) que en su departamento o sección falta personal teniendo en cuenta la cantidad de trabajo que tienen que realizar y el tiempo asignado para ello, y opinan en mayor medida que la planificación del trabajo es realista (un 76,0% frente a un 66,5% de quienes sí tienen representante). De estos resultados parecería desprenderse que quienes carecen de representación están sujetos a una menor presión o intensidad en su trabajo comparado con quienes sí cuentan con ella. Este resultado en principio podría responder a diverso tipo de motivaciones. Resaltemos, de entrada, que los primeros pueden estar sujetos a unas relaciones laborales más directas y paternalistas, menos burocráticas y menos condicionadas por unos ritmos impuestos desde oficinas especializadas e impersonales, pero también cabe la posibilidad de que en este tipo de respuestas incida la consideración de qué es lo que se considera un ritmo de trabajo adecuado, que puede ser más relajado para determinados colectivos, como los más jóvenes, los inmigrantes, e incluso entre trabajadores de pequeñas empresas “no sindicalizadas”, esto es, sin presencia de representación de los trabajadores y ajenas a la actividad sindical (ver, entre otros: Recio, 1999; Hyman, 2004).



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Tabla 7.

Dimensiones sobre intensidad del trabajo

	No tienen representación	Sí tienen representación
En su departamento o sección falta personal (N=1.667)	29,8%	46,6%
Planificación del trabajo es realista (N=1.667)	76,0%	66,5%

Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

Con respecto a la inseguridad en el empleo (Schnall *et al.*, 2016; Benach *et al.*, 2014; Salas, 2018; Gallie *et al.*, 2016)²⁶, quienes responden que no tienen representante tienden más a considerar que les será difícil encontrar otro empleo si pierden el actual (así lo manifiesta el 54,4%), por lo que en sus respuestas denotan un nivel de inseguridad en el empleo comparativamente mayor que quienes cuentan con representación (un 44,1% así lo alega). Y, aunque no resulte estadísticamente representativa, también manifiestan una ligera mayor probabilidad de que les despidan o no les renueven el contrato (27,4% de quienes no tienen representación frente al 22,0% de quienes la tienen). En algún modo, pues, los asalariados que no tienen representación expresan unos niveles de inseguridad en el empleo algo superiores si se compara con quienes sí disponen de ella; pese a que, como ya se ha dicho, la inseguridad en el empleo está muy generalizada entre la población asalariada, dada la situación del mercado de trabajo en España. Este es un resultado claramente destacable de la encuesta ERP-2016. No obstante, los niveles de inseguridad en el empleo, como se ha visto, aún son más elevados entre quienes no saben si cuentan con representación, lo cual puede asociarse a sus vínculos más débiles con respecto al empleo o a sus mayores niveles de precariedad laboral.

Tabla 8.

Dimensiones sobre inseguridad en el empleo

	No tienen representación	Sí tienen representación
Dificultad de encontrar empleo en caso de pérdida del actual* (N=1.666)	54,4%	44,1%

* Respuesta elevada o muy elevada.

Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

De las preguntas que remiten al grado de satisfacción en el trabajo, dos resultan estadísticamente significativas y estas muestran que quienes no cuentan con representación se consideran algo más satisfechos (respuestas muy o bastante) que quienes cuentan con representación en cuanto a perspectivas laborales (18,2% frente a 13,4%) y en cuanto a su trabajo tomándolo todo en consideración (10,8% frente

²⁶ En Gallie *et al.* (2016) se muestra relativamente ambiguo sobre los efectos de la participación mediante representantes en la inseguridad o la ansiedad derivada de los problemas ocupacionales.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

a 8,2%); recordemos que en este último aspecto un 18,1% de quienes no saben si disponen de representación se mostraba muy o bastante satisfecho. En otros términos, podría decirse que existe una gradación en cuanto a satisfacción en el trabajo, siendo los que se manifiestan más satisfechos aquellos que no saben si cuentan con representante y los menos satisfechos los que sí cuentan con representante. Como ya se ha comentado, diversos factores influyen en este tipo de respuesta, desde aspectos objetivos que se podrían relacionar con la calidad del trabajo (estabilidad, salario, reconocimiento profesional, derechos laborales y sociales...), hasta otros subjetivos, en los cuales cabe situar las experiencias laborales previas, las expectativas laborales de futuro y situaciones comparadas, sobre todo con el entorno más próximo. Asimismo, diversos estudios coinciden en señalar que la presencia sindical o la afiliación por lo general se asocian con inferiores niveles de satisfacción percibida, en la medida en que el trabajador aumenta sus expectativas y es más exigente en cuanto a condiciones de empleo, o es más consciente de cuáles podrían o deberían ser unas condiciones adecuadas (Artz, 2010; Bryson *et al.*, 2004; Cappellari *et al.*, 2004; Guest y Conway, 2004; Hammer y Avgar, 2005). En todo caso, la ERP-2016 no permite conocer hasta qué punto inciden unos u otros factores en determinar las respuestas sobre satisfacción en el trabajo.

En cuanto al presentismo, las respuestas obtenidas, una vez descartados quienes declaran que en los doce últimos meses nunca han estado enfermos, apuntan que el 84,5% de quienes no cuentan con representación ha ido a trabajar a pesar de pensar que deberían haber cogido una baja por motivos de su estado de salud, frente al 72,9% de los que sí cuentan con representación. Puede decirse, pues, que en algún modo disponer de representación en la empresa asegura un mejor ejercicio del derecho a causar baja en caso de enfermedad o por motivos de salud, pese al muy elevado grado en el cual se da el presentismo en España, como ya se ha comentado. Con todo, merece ser destacado que el presentismo es más moderado, pese a ser siempre elevado, entre los trabajadores que no saben si cuentan con representación (como ya se ha visto, así lo declara el 59,0% de los mismos). Sobre las causas del presentismo, una proporción muy similar de aquellos que no cuentan con representación, un 45,3% y un 45,4%, responde que el motivo del mismo ha sido porque nadie más podía hacer su trabajo y/o porque no podía permitírselo por razones económicas²⁷.

Quienes responden que no tienen representantes opinan que su estado de salud en general es más saludable si se compara con quienes cuentan con representación: así, un 59,4% de los primeros considera que su estado de salud es excelente o muy bueno, frente a un 47,4% entre los segundos²⁸. Esta asociación es expuesta por Busck *et al.* (2010), que afirma que en las empresas con representación de los trabajadores, los asalariados pueden adquirir un mayor conocimiento sobre cuáles son sus derechos y sobre las limitaciones que la dirección de la empresa les impone en sus condiciones de empleo (en horarios, jornada, ritmos..., también con respecto al

²⁷ El cuestionario admitía respuestas sí o no en cada una de las posibilidades.

²⁸ En este caso, las preguntas que remiten a determinados aspectos de estado de salud no resultan estadísticamente significativas, por lo que obviamos sus resultados.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

trato de los superiores), lo que es muy plausible repercute en sus opiniones sobre la salud autopercibida. Todo ello sin descartar otros factores. Y, como muestra la tabla siguiente, la edad influye de modo destacado en las respuestas en cuanto a estado de salud, aunque para cada tramo de edad quienes cuentan con representación siempre dan respuestas menos favorables con respecto a su estado de salud que los que responden que no disponen de la misma y también respecto de quienes afirman que no lo saben, con la única excepción entre estos últimos de aquellos de edades más avanzadas, a partir de 45 años, que son los que, y con diferencia, dan las opiniones más negativas sobre su estado de salud.

Tabla 9.

En general, usted diría que su salud es excelente o muy buena

	Sin representación	Con representación	No saben	Total
Menos 30 años	74,8%	69,7%	84,2%	73,6%
30 a 45 años	59,2%	54,7%	69,8%	57,7%
Más de 45 años	43,5%	32,3%	13,2%	34,8%
Total (N=1.807)	59,4%	47,4%	54,6%	53,1%

Fuente: Elaboración propia con datos de ERP-2016.

Los asalariados que sí disponen de representación según ERP-2016

El conjunto de estos asalariados representa el 46,3% frente a los que no tienen o no saben que tienen algún tipo de representación en la empresa que les garantice la participación indirecta. Aunque aquí solo vamos a comentar aquellos cruces entre variables que sean significativos estadísticamente, comenzaremos con las variables demográficas y justamente con el sexo que no es significativo, pero sí ilustrativo. Así, entre los que tienen representación un 53,7% son hombres y un 46,3% son mujeres. La edad sí es significativa y, como podemos observar en el gráfico, los que tienen más de 45 años tienen el doble de posibilidades de tener representantes que las franjas de edad más jóvenes; mientras que el no tener representación más no saber si la tiene, se reparte aproximadamente en tres tercios. También la presencia de inmigrantes entre los que tienen representantes se limita a un 7,9% frente al 18% del resto.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

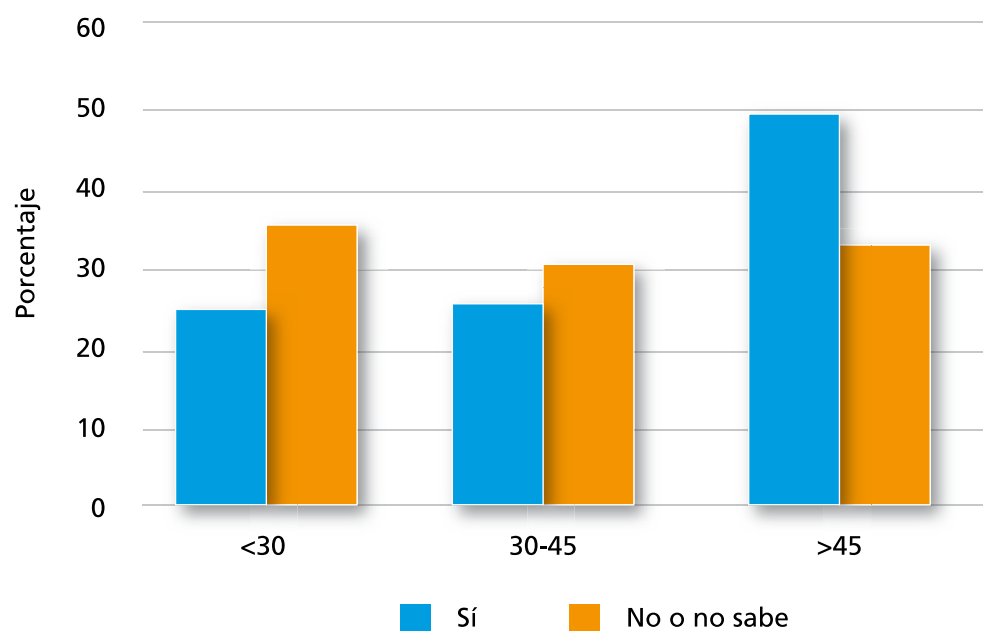
4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Gráfico 5.

Distribución asalariados con representación según grandes franjas de edad



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

Las ocupaciones directivas y técnicas, así como las administrativas están sobrerrepresentadas entre los que sí tienen representación respecto del resto, mientras que están subrepresentados comparativamente los trabajadores de los servicios y los no cualificados. El 51,4% de los que tienen representantes afirma que su salario siempre cubre sus necesidades básicas, así como el hacer frente a sus necesidades imprevistas, mientras que en el resto esta cifra alcanza el 36,1%.

Respecto de las variables ocupacionales, el perfil de los que gozan de representación se completa del siguiente modo:

Tabla 10.

Los y las asalariadas según situaciones de empleo

	Sobrerrepresentación entre los que tienen representantes	Subrepresentación entre los que tienen representantes
Han estado en paro en últimos 12 meses	El 13,3% ha estado en paro en los últimos 12 meses, frente al 22,9% del resto	
Sectores de actividad	Servicios públicos e industria	Servicios tradicionales, agricultura y construcción
Dimensión empresa	50 o más trabajadores	Menos de 6 trabajadores
Reducción de plantilla últimos 12 meses	24,3% con reducción de plantilla frente al 15,7% del resto	
Contrato laboral	Fijo (73,9%)	Otros contratos no fijos (26,1%)
Antigüedad empresa	Más de 5 años (68,2%)	Menos de 5 años (31,7%)
Horas de trabajo	35-40 horas	Menos de 35 y más de 40 horas

Fuente: Elaboración propia con datos de ERP-2016.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

En términos de autonomía (no olvidemos que solo comentamos aquellas variables con cruces significativos con representación) no hay grandes variaciones, aunque de entrada el resto aventaja ligeramente a los que tienen representación en cuanto a ser consultados sobre cómo realizar las tareas o sobre la carga de trabajo asignada. Tampoco hay grandes diferencias en la posibilidad de usar los conocimientos propios en el trabajo, aunque aquí la ligera ventaja es para los que tienen representación; en cambio aquellos con representación son relativamente más pesimistas respecto de las posibilidades de desarrollo profesional y de la distribución del trabajo. En términos de gestión, el enchufe parece actuar en mayor medida en las empresas con representación (39% frente a 27%).

Respecto de la inseguridad, los asalariados con representación ven más dificultades de hallar otro empleo si pierden el actual. Sin embargo, se observa poca distancia entre unos y otros respecto a la posibilidad de cambio de horarios de trabajo. La intensidad es otro de los riesgos psicosociales estudiados aquí. En este sentido, el 46,6% de los que tienen representantes opina que falta personal en su sección o departamento, frente al 30,5% del resto. Del mismo modo, pero con menor distancia, el 26,1% de los que tienen representantes opina que la asignación de tareas en la plantilla es inadecuada, frente al 20,5% del resto. Del mismo modo, el 66,5% de los que tienen representación opina que la planificación de su trabajo en tiempo y cantidad no es realista, frente al 75,6% del resto.

En términos de presentismo solo encontramos significativa una de las razones; no la práctica en sí misma. Así, justificar esta práctica por el hecho de que nadie más podía hacer ese trabajo es afirmado por el 30,3% de los que tienen representación, frente al 45,1% del resto.

En cuestión de salud general no hay grandes variaciones, aunque los que tienen representación se inclinan menos que el resto por tener buena salud. Algo similar sucede con los estados nerviosos, mientras que el desánimo o la tristeza es ligeramente menos sufrido por los que tienen representación.

La satisfacción general no es suscrita por ninguno de los colectivos aquí estudiados, pero hay una ligera mayor insatisfacción entre los que tienen representación: el 71,6% afirma estar poco o nada satisfecho con su trabajo en general, frente al 59,8% del resto. De modo similar podemos evaluar la satisfacción con las perspectivas laborales.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo



4. Conclusiones

Poco menos de la mitad de los trabajadores en España dispone de algún representante en su empresa o centro de trabajo, proporción que no difiere mucho de la que se da, en promedio, en el conjunto de la Unión Europea. En nuestro estudio y a grandes rasgos, el perfil de los asalariados que cuentan con una u otra forma de representación en la empresa es el siguiente (ver gráficos en anexo): hombres, autóctonos, de más de 45 años, de ocupaciones técnicas, profesionales, administrativas o manuales cualificados o semi, de medianas o grandes empresas de los servicios públicos y de la industria, con menores premuras relacionadas con las rentas; con mayor proporción de contratos fijos y jornada completa, así como más antigüedad en sus empresas y también menor riesgo relativo de paro. En cambio, han experimentado más reducciones de plantilla en la empresa y afirman que falta personal en su sección o departamento, o que la asignación de tareas en la plantilla es inadecuada, del mismo modo que piensan que la planificación del trabajo no es realista. Tienen una visión más pesimista, basada por ejemplo en una relativa menor autonomía, o en la opinión de que tienen menos posibilidades de desarrollo profesional o de que en sus empresas funciona más el enchufismo. También revelan, comparativamente, una mayor dificultad de conseguir otro empleo en caso de perder el actual. En términos de salud reportan más estados nerviosos, pero menos desánimo y salud, así como una mayor insatisfacción con su trabajo en general. Esta aparente contradicción sugiere un mayor sentido crítico entre los asalariados que cuentan con representación con respecto a sus condiciones de empleo. Este mayor sentido crítico puede derivarse de varios factores, entre los cuales destaquemos que disponer de representación en la empresa puede ir asociado a la presencia en el centro de trabajo de algún tipo de actividad sindical y por tanto de formación de demandas y de expectativas en cuanto a mejora de las condiciones de empleo; asimismo, el hecho de disponer de mayor antigüedad y mayor seguridad en el empleo puede predisponer a considerar mejorables las condiciones de empleo, en comparación con quienes han



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

accedido más recientemente a un empleo o provienen del desempleo, pero también para los que, aunque puedan tener mayor inseguridad objetiva, valoran más positivamente el hecho de haber accedido a un empleo. Sin olvidar el factor edad, pues alcanzar edades más avanzadas va asociado, como se ha visto, a la percepción de estados de salud menos satisfactorios.

Pero el estudio se ha centrado sobre todo en los trabajadores que o bien no tienen representación o bien no saben si la tienen o no; en España, según la ERP-2016, el 42,7% son los primeros y el 7,9% los segundos. Quienes no saben si disponen de representación son sobre todo muy jóvenes, trabajadores no cualificados, con bajos salarios y que conviven en núcleos familiares en los que otros miembros aportan ingresos, es de suponer pareja o padres; están ocupados en servicios tradicionales, en empresas de reducidas dimensiones, sin contrato estable, con poca antigüedad en la empresa, con jornada laboral reducida y han conocido el paro en los últimos doce meses. El bajo compromiso caracteriza la forma de gestión de la empresa en la que están empleados, pues estos trabajadores no son habitualmente consultados sobre las tareas que llevan a cabo, no suelen disponer de autonomía en su realización, como tampoco en la aplicación de sus conocimientos y habilidades.

Los trabajadores que no saben si cuentan con representación exponen niveles de presentismo elevado, pero inferiores al de resto de los asalariados; unos niveles de inseguridad en el empleo poco más elevados e intensidad del trabajo con resultados inferiores en comparación con el resto de asalariados, lo que puede responder a sus escasos conocimientos sobre el funcionamiento y organización de la empresa que les emplea. Finalmente, los indicadores de salud muestran unos estados más negativos para estos trabajadores y, sin embargo, un grado de satisfacción en el empleo más elevado.

Por su parte, entre los trabajadores que responden que no disponen de representación en su empresa o centro de trabajo están sobrerrepresentados los de edades más jóvenes o intermedias, inmigrantes, trabajadores de servicios, no cualificados y con bajos salarios, pero sobre todo los ocupados en muy pequeñas empresas o microempresas (en las que no tienen derecho a representación), sin contrato estable, con poca antigüedad en la empresa, algunos han conocido el paro y con jornada de trabajo o bien reducida o bien muy extensa.

Habitualmente declaran que son consultados por sus superiores acerca de las tareas que realizan, disponiendo para las mismas de márgenes de autonomía. El hecho de trabajar muchos de ellos o ellas en muy pequeñas empresas quizás explique, como se ha visto, unas relaciones que pueden ser o bien de más confianza o bien más paternalistas, en todo caso más directas con su empleador o responsable. Posiblemente debido a ello sus niveles de presentismo son muy elevados, al mismo tiempo que también lo son los indicadores sobre inseguridad en el empleo, no así los de intensidad del trabajo. Por lo general, estos trabajadores dan respuestas más favorables sobre su estado de salud, en lo que puede incidir sus edades más jóvenes si se comparan con los trabajadores que sí cuentan con representación, y se muestran algo más satisfechos con su trabajo.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

En su conjunto, los datos analizados permiten caracterizar a los trabajadores que no saben si cuentan con representación por sus empleos inestables, de corta duración, jornada reducida, bajos salarios, sin autonomía en su trabajo; en definitiva, trabajadores precarios, que hemos definido por sus vínculos débiles con el empleo. Los trabajadores que informan que no cuentan con representación comparten algunas características de los primeros, aunque se diferencian básicamente por trabajar en muy pequeñas empresas, con una cierta menor inestabilidad en el empleo, algunos de ellos con jornadas extensas, con autonomía en su trabajo y unas relaciones de mayor compromiso con su empleador. Disponen, pues, de algunas características propias del empleo precario, pero en menor grado si se compara con los trabajadores que no saben si cuentan con representación.

En todo caso, aunque la ERP-2016 no permite una comparación histórica, diversos datos apuntan a una expansión, abrazando a más y más trabajadores (tanto asalariados como autónomos), y mayor profundidad de las situaciones de empleo precario en las últimas décadas (Banyuls y Recio, 2018). Es altamente significativo de la baja calidad del empleo en España que casi la mitad (49,2%) de la población asalariada considere que le sería muy o bastante difícil encontrar otro empleo en caso de perder el actual, que tres de cada cuatro asalariados (76,0%) afirmen que realizan presentismo, que uno de cada cuatro (25,6%) vea probable que le despidan o no le renueven el contrato, que una proporción similar (24,2%) vea probable que le cambien de horario contra su voluntad o que le cambien de tareas contra su voluntad (24,8%); de ahí que hasta un 8,7% de la población asalariada considere que su estado de salud es regular o mala, aunque si se pregunta sobre algún aspecto concreto, en este caso sobre si estuvo muy nervioso durante las últimas cuatro semanas, hasta el 18,6% manifiesta que muchas veces, casi siempre o siempre. No puede extrañar, pues, que hasta el 65,7% de los asalariados manifieste que está poco o nada satisfecho en relación con su trabajo (tomándolo todo en su conjunto) y un 39,9% en relación con su salario. Ante este cuadro puede concluirse que la narrativa divisoria jaleada por la órbita neoliberal en torno a una clara polarización entre *insiders* (fijos y sindicalizados) y *outsiders* (precarios y sin representación) no se sustenta con base a argumentos reales.

El hecho de que 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 límite al mismo tiempo que un reto fundamental para los sindicatos y la acción colectiva en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la mejora de sus condiciones de empleo; un reto que resulta más fundamental si cabe ante la amplitud y expansión que adquiere la precarización del empleo. El alejamiento o desconocimiento de los trabajadores que no saben o que no tienen representación con respecto de la acción colectiva y sus órganos supone un importante toque de atención, pues, hacia la actividad sindical.

Finalmente, quisiéramos destacar algunas limitaciones de este informe, más espe-



Presencia de representación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y riesgos psicosociales



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

cíficamente para un mejor conocimiento de cómo puede incidir la presencia de representación sindical en una reducción de los riesgos psicosociales y en la mejora de la salud de los y las trabajadoras. De entrada, como se ha visto, dadas las características diferenciadas que distingue a quienes cuentan con representación, quienes carecen de ella y quienes lo desconocen, en nuestro informe se han descrito tres colectivos no comparables a los efectos indicados; en otras palabras, sería erróneo extraer conclusiones como, por ejemplo, que la presencia de representación empeora la salud de los asalariados, puesto que el factor edad desdibuja esta relación. Para solventar este tipo de limitaciones hubiera sido necesario comparar colectivos menos disímiles, por ejemplo, de empresas de más de 50 trabajadores, o de determinadas edades. Sin embargo, la muestra utilizada no es suficientemente amplia para obtener conclusiones con bajos márgenes de error sobre dicha cuestión. Por otra parte, como se ha visto también, la ERP-2016 nos informa sobre la presencia, o no, de representante en la empresa, pero no sobre la presencia específica de delegado de prevención, como tampoco informa sobre si los representantes intervienen en materia de prevención. A todo ello podemos añadir que, si se pretende ir más allá de obtener una buena “fotografía” del estado de la cuestión, posiblemente se requiera el recurso a otros medios, como pueden ser un estudio longitudinal o aproximaciones cualitativas como, por ejemplo, a través del estudio de casos.

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación
de los trabajadores
en la empresa y
las condiciones
de empleo. Una
aproximación al
estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación
de los trabajadores y
riesgos psicosociales
en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Bibliografía

Alós, R. (2010) "La segmentation du marché du travail et les relations d'emploi en Espagne : les nouveaux enjeux de l'action collective". *Socio-Économie du Travail*, n. 32 (Économies et Sociétés, tome XLIV) : 1241-1269.

Alós, R.; Jódar, P. (2010) "La participación sindical". *Anuario Fundación 1º de Mayo*, pp. 371-384.

Alós, R.; Jódar, P.; Beneyto, P.; Vidal, S. (2013) "La dinámica afiliativa sindical y las trayectorias de sus miembros". *Política y Sociedad*, 50 (3): 1065-1096.

Alós, R.; Beneyto, P.J.; Jódar, P.; Molina, O.; Vidal, S. (2015) *La representación sindical en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.

Artz, B. (2010) "The impact of union experience on job satisfaction". *Industrial Relations*, 49 (3): 387-405.

Baylos, A. (2006) *Sindicalismo y derecho sindical*. Albacete: Bomarzo.

Banyuls, J.; Recio, A. (2018) "Salarios desiguales y sistema productivo". *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, 31: 151-175.

Benach, J.; Vives, A.; Amable, M.; Vanroelen, C.; Tarafa, G.; Muntaner, C. (2014) "Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health". *Annual Review of Public Health*, 35 (1): 229-253.

Beneyto Calatayud, P.J. (2011) "Sindicatos, relaciones laborales y gestión de RRHH". En M.C. González Menéndez, R. Gutiérrez Palacios, M. Martínez Lucio (eds.), *Gestión de Recursos Humanos. Contexto y Políticas*. Pamplona: Thomson-Cívitas, pp. 343-364.

Biagi, M. (1994) "La representación de los empleados en las pequeñas y medianas empresas. Un análisis comparado". En F. Valdés Dal-Ré (coord.) *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Bluestone, B.; Bluestone, I. (1995) *Negociar el futuro. Una visión alternativa de las relaciones laborales dentro de la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo.

Burawoy, M. (1979) *Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

Bryson, A.; Cappellari, L.; Lucifora, C. (2004) "Does union membership really reduce job satisfaction?". *British Journal of Industrial Relations*, 42 (3): 439-459.

Burr, H.; Berthelsen, H.; Moncada, S.; Nübling, M.; Dupret, E.; Demiral, Y.; Oudyk,



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

J.; Llorens, C.; Navarro, A.; Lincke, H.J.; Bocéréan, C.; Sahan, C.; Smith, P.; Kristensen, T.S.; Pohrt, A. (pendiente de publicación) "On behalf of the international COPSOQ Network. The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire".

Busck, O.; Knudsen, H.; Lind, J. (2010) "The transformation of employee participation: Consequences for the work environment". *Economic and Industrial Democracy*, 31 (3): 285-305. <https://doi.org/10.1177/0143831X09351212>.

Cappellari, L.; Lucifora, C.; Piccirilli, G. (2004) "Union activism, workers' satisfaction and organizational change". *Labour*, 18 (1): 1-28.

Fagan, C. (2001) "Time, Money and The Gender Order: Work Orientations and Working-Time Preferences in Britain". *Gender, Work and Organization*, 8 (3): 239-266.

Fernández Rodríguez, C.F. (ed., 2007) *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI.

Gallie, G.; Zhou, Y. (2013) *Work organisation and employee involvement in Europe*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions & Publications Office of the European Union.

Gallie, D.; Felstead, A.; Green, F.; Inanc, H. (2016) "The hidden face of job Insecurity". *Work, employment and society*, 31 (1): 36-53. doi.org/10.1177/0950017015624399.

Gamero, C. (2005) *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Guest, D.E.; Conway, N. (2004) "Exploring the Paradox of Unionised Worker Dissatisfaction". *Industrial Relations Journal*, 35 (2): 102-120.

Håkansson, M.; Holden, R.J.; Eriksson, A.; Dellve, L. (2017) "Managerial Practices that Support Lean and Socially". *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7 (3): 67-84.

Hammer, T.H.; Avgar, A. (2005) "The Impact of Union on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover". *Journal of Labor Research*, 26 (2): 241-266. DOI: 10.1007/s12122-005-1024-2.

Hyman, R. (2004) "The future of trade unions". En A. Verma y T.A. Kochan (eds.) *Unions in the 21st Century. An International Perspective*. New York: Palgrave Macmillan.

Idler, E.L.; Benyamini, Y. (1997) "Self-Rated Health and Mortality: A Review of Twenty-Seven Community". *Journal of Health and Social Behavior*, 38 (1): 21-37.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Inanc, H.; Zhou, Y.; Gallie, D.; Felstead, A.; Green, F. (2015) "Direct Participation and Employee Learning at Work". *Work and Occupations*, 42 (4): 447-475.

Jódar, P.; Alós, R. (2011) "Sobre la percepción social de los sindicatos". *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, 16: 271-288.

Jódar, P.; Vidal, S.; Alós, R. (2011) "Union Activism in an Inclusive System of Industrial Relations: Evidence from a Spanish Case Study". *British Journal of Industrial Relations*, 49: S1: 158-180.

Jódar, P.; Alós, R.; Beneyto, P. Vidal, S. (2018) "La representación sindical en España: cobertura y límites". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36 (1): 15-34. <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.59555>.

Kalleberg, A.L.; Nesheim, T.; Olsen, K.M. (2009) "Is Participation Good or Bad for Workers? Effects of Autonomy, Consultation and Teamwork on Stress Among Workers in Norway". *Acta Sociológica*, 52 (2): 99-116.

Kochan, T.A. (2012) "Collective bargaining: crisis and its consequences for American society". *Industrial Relations Journal*, 43 (4): 302-316.

Linares, P.J.; Vicente López Martínez, V. (2017) "La intervención sindical en salud laboral". *Arxius de Ciències Socials*, 36-37: 89-96.

Llorens, C.; Moncada, S. (coords., 2014a) *Informe ejecutivo E-IMPRO. Facilitadores y obstáculos de los procesos participativos de prevención de riesgos psicosociales para cambiar las condiciones de trabajo*. Barcelona: ISTAS-CCOO, <http://istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=10002>.

Lorenz, E.; Valeyre, A. (2005) "Organisational innovation, human resource management and labour market structure: A comparison of the EU-15". *The Journal of Industrial Relations*, 47(4): 424-442.

Marginson, P.; Keune, M.; Bohle, D. (2014) "Negotiating the effects of uncertainty? The governance capacity of collective bargaining under pressure". *Transfer*, 20 (1): 37-51.

Martín Artiles, A.; Alós, R. (2016) "Continuidad y cambio después de la reforma de la negociación colectiva". En F. Pérez Amorós y E. Rojo Torrecillas (dirs.), *Balance de la reforma laboral de 2012* (pp. 121-148). Albacete: Bomarzo.

Martínez Lucio, M. (2011) "El contexto de las relaciones laborales: las consecuencias para la gestión de los recursos humanos en España". En M.C. González Menéndez, R. Gutiérrez Palacios, M. Martínez Lucio (eds.), *Gestión de Recursos Humanos. Contexto y Políticas*. Pamplona: Thomson-Cívitas. pp. 327-341.

Menéndez, M.; Benach, J.; Vogel, L. (cords., 2009) *The impact of safety representa-*



¿Por qué esta guía?

tives on occupational Health. A European perspective. Brussels: European Trade Union Institute, Report 107.

Índice

Resumen

Introducción

Moncada, S.; Utzet, M.; Llorens, C.; Molinero, E.; Moreno, N.; Galtés, A.; Navarro, A. (2014) "The Spanish Copenhagen Psychosocial Questionnaire II in Spain (COP-SOQ II)- a tool for psychosocial risk assessment at the workplace". *Am Journal Ind Med*, 57: 97-107.

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

Narocki, C.; López-Jacob, M.J.; Canaleta, E.; Morán, P.; Briso-Montiano, P. (2011) *Impacto del asesoramiento sindical en salud laboral*. ISTAS-CCOO. <http://www.istas.ccoo.es/descargas/Informe%20impacto%20asesoramiento%202011.pdf>.

2. Metodología

Navarro, A.; Salas-Nicás, S.; Moncada, S.; Llorens, C.; Molinero-Ruiz, E. (2018) "Prevalence, associated factors and reasons for sickness presenteeism: a cross-sectional nationally representative study of salaried workers in Spain, 2016". *BMJ Open* 2018; 8:e021212. doi:10.1136/bmjopen-2017-021212.

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

Ollé-Espluga, L.; Menéndez Fuster, M.; Llorens Serrano, C.; Moncada i Lluís, S.; Benach Rovira, J. (2014) *Literature review on workers representative participation in psychosocial risk prevention*. Barcelona: ISTAS. Disponible en <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=9948>.

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Ollé-Espluga, L.; Vergara-Duarte, M.; Belvis, F.; Menéndez-Fuster, M.; Jódar, P.; Benach, J. (2015) "What is the impact on occupational health and safety when workers know they have safety representatives?". *Safety Science*, 74: 55-58.

OIT (2012) *Del trabajo precario al trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf.

Prieto, C.; Arnal, M.; Caprile, M.; Potrony, J. (2009) *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Payá, R. (2014) *La participación de los trabajadores en seguridad y salud laboral*. Una perspectiva europea. Madrid: Fundación 1º de Mayo, Colección Estudios, 88.

Payá Castiblanque, R.; Beneyto Calatayud, P.J. (2018) "Participación sindical y salud laboral: una relación positiva". *Barataria Revista Castellanomanchega de Ciencias Sociales*, 24: 61-81.

Peckham, T.K.; Baker, M.G.; Camp, J.E.; Kaufman, J.D.; Seixas, N.S. (2017) "Creating a Future for Occupational Health". *Annals of Work Exposures and Health*, 61 (1): 3-15.

Recio, A. (1999) "Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental". *Papers. Revista de Sociología*, 58: 119-145.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Sáez Lara, C. (2003) "La representación colectiva de los trabajadores en la empresa". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 58: 315-342.

Salas, S. (2018) *La inseguridad laboral en la población asalariada de España: caracterización, distribución y asociación con salud*. Tesis doctoral, UAB.

Scase, R. (2003) "Employment relations in small firms". En P. Edwards (ed.) *Industrial Relations. Theory and Practice*. Malden: Blackwell Publishing.

Schnall, P.L.; Dobson, M.; Landsbergis, p. (2016) "Globalization, Work, and Cardiovascular Disease". *International Journal of Health Services*, 46 (4): 656-92. doi: [10.1177/0020731416664687](https://doi.org/10.1177/0020731416664687).

Tudela, G.; Valdeolivas, Y. (2009) *La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva*. Madrid: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Utzet, M.; Moncada, S.; Molinero, E.; Llorens, C.; Moreno, N.; Navarro, A. (2014) "The Changing Patterns of Psychosocial Exposures at Work in the South of Europe: Spain as a Labor Market Laboratory". *American Journal of Industrial Medicine*, 57: 1032-1042.

Walters, D.; Wadsworth, E.; Marsh, K. (2012) *Worker representation and consultation on health and safety An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) European Risk Observatory Report*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.

Walters, D.; Frick, K. (2000) "Worker participation and the management of OHS: Reinforcing or conflicting strategies". En K. Frick, P. Langaa, M. Quinlan y T. Wilthagen (eds.), *Systematic Occupational Health and Safety Management*. Oxford: Elsevier, 43-66.

Watson, T.J. (2004) "HRM and Critical Science Analysis". *Journal of Management Studies*, 41(3): 447-467.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

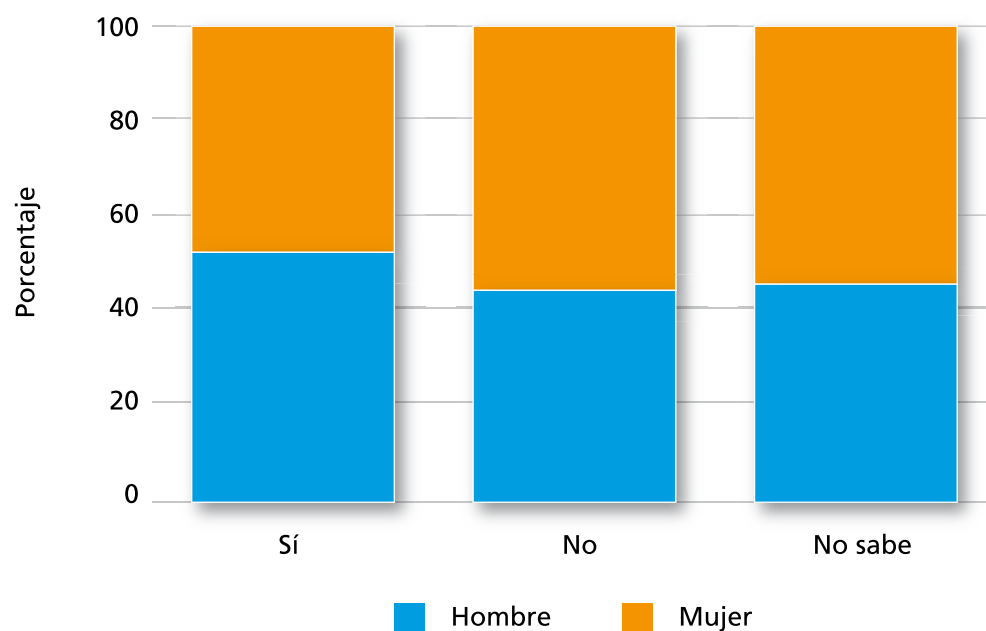
3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

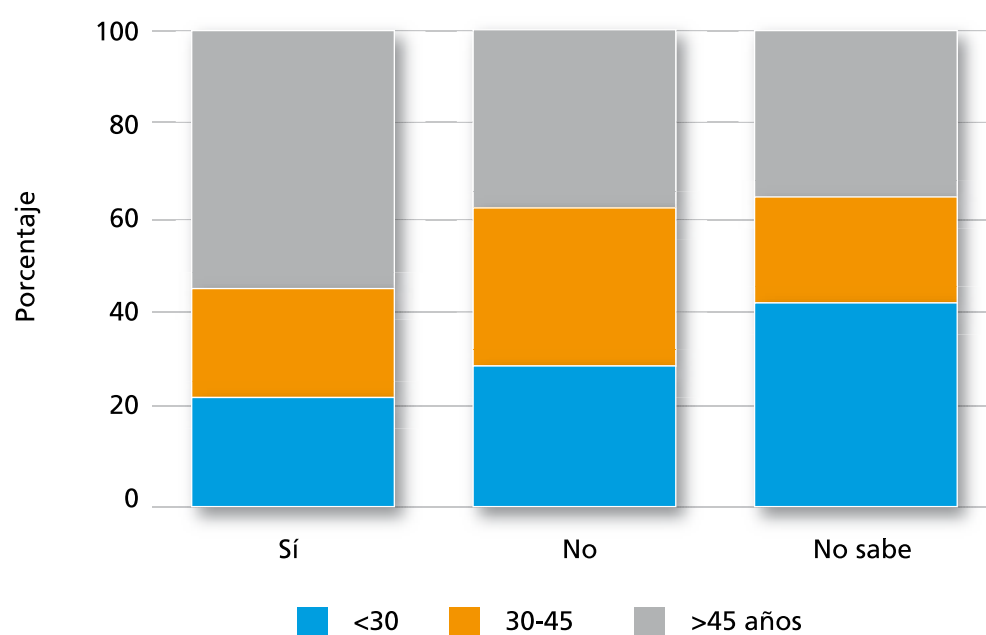
Distribución por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

Anexo

Distribución por tramos de edad



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.



Presencia de representación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y riesgos psicosociales



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

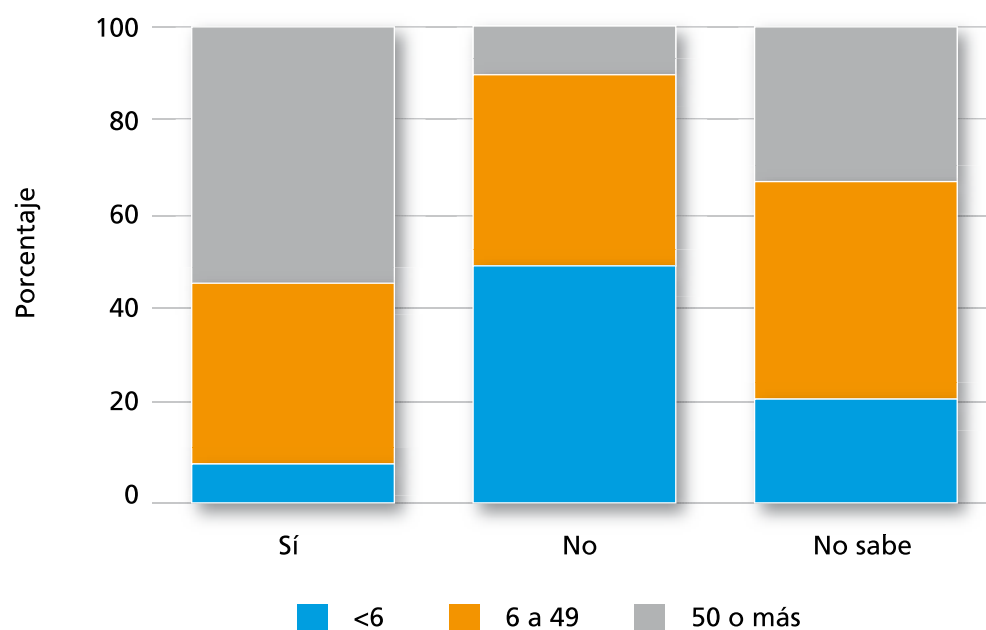
3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

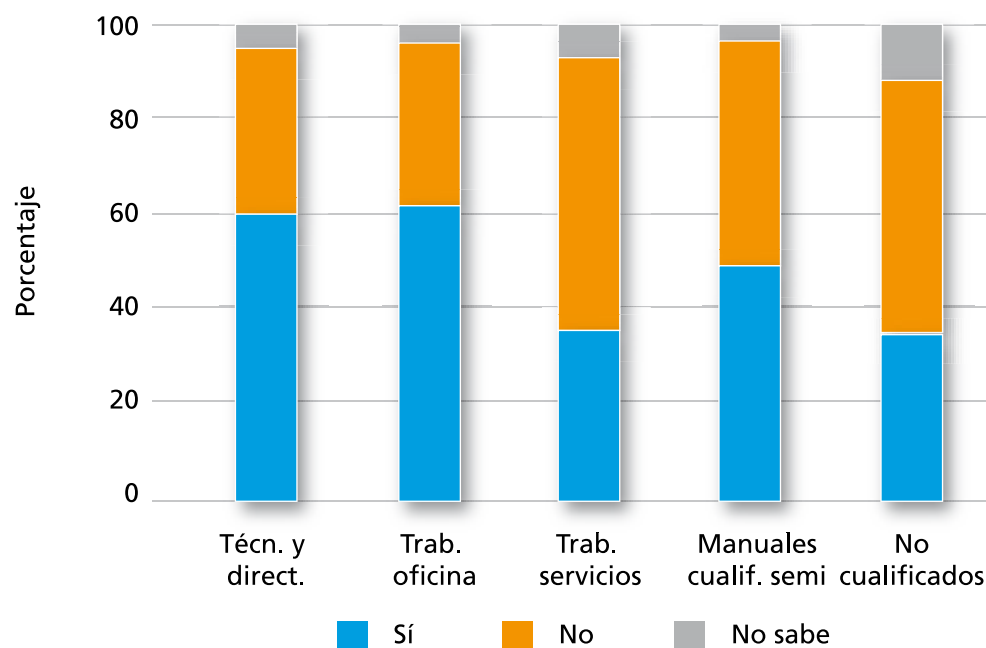
Anexo

Distribución según plantilla de la empresa



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

Distribución según ocupación



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

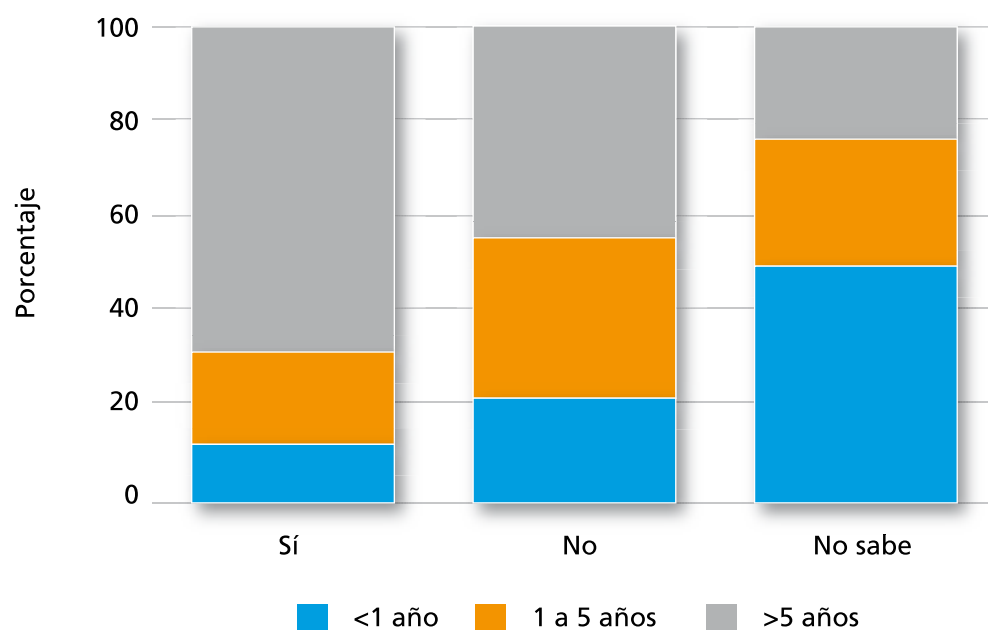
3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

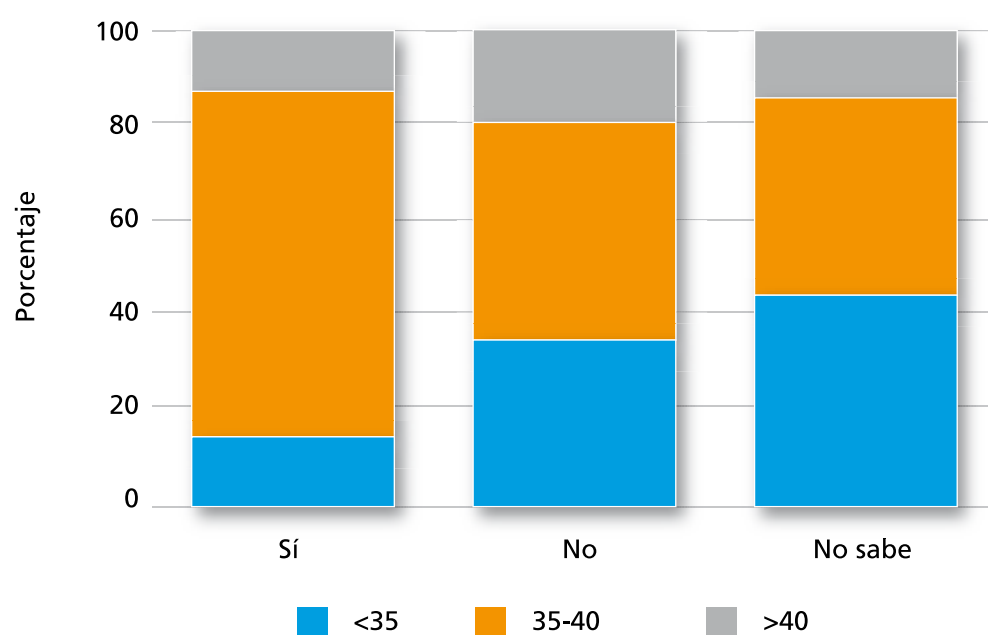
Anexo

Distribución según antigüedad en empresa



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.

Distribución según horas de trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.



Presencia de representación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y riesgos psicosociales



¿Por qué esta guía?

Índice

Resumen

Introducción

1. La representación de los trabajadores en la empresa y las condiciones de empleo. Una aproximación al estado de la cuestión

2. Metodología

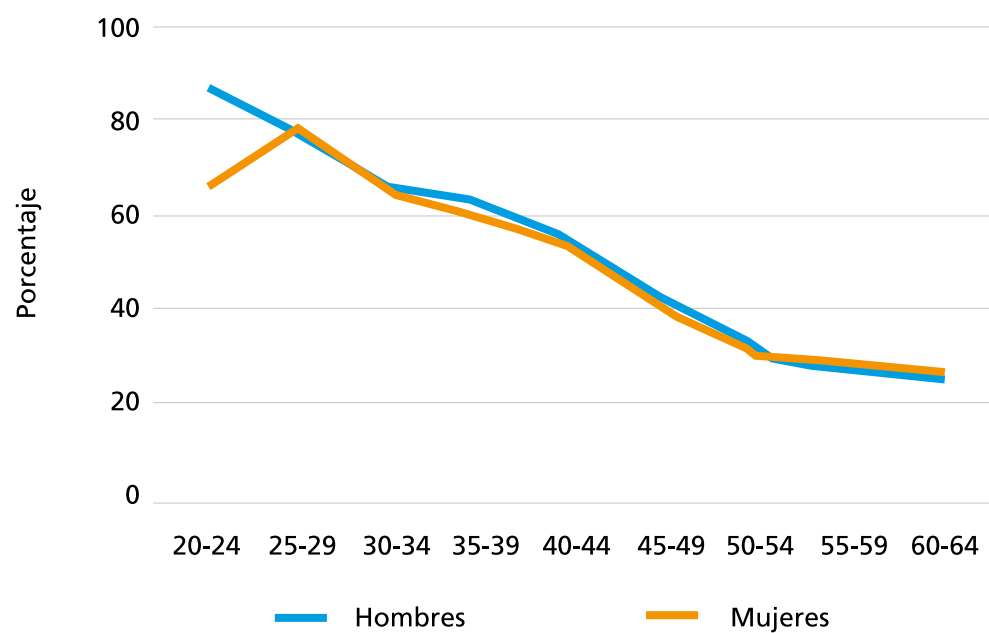
3. La representación de los trabajadores y riesgos psicosociales en España

4. Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Salud: excelente o muy buena



Fuente: Elaboración propia con datos ERP-2016.